

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BLU  
UPTD TRANS SEMARANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Melengkapi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1  
Dalam Ilmu Ekonomi Islam**



**Oleh :**

**LILIS SUGIHARTI  
NIM. 1505026014**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2020**

**Henry Yuningrum, SE., M. Si**

**NIP. 19810609 200710 2 005**

**Zuhdan Adv Fataron, M.Si**

**NIP. 19840308 201503 1 003**

---

## **PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Lamp : 4 (empat) eks

Hal : Naskah Skripsi  
An. Lilis Sugiharti

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo Semarang  
di Tempat

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti, serta menjalankan perbaikan seperlunya, bersama dengan ini kami selaku pembimbing berpendapat bahwa naskah saudara :

Nama : Lilis Sugiharti

NIM : 1505026014

Judul : Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen  
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BLU

UPTD Trans Semarang

Dengan ini kami mohon, kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera di munaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Semarang, 10 Juni 2020

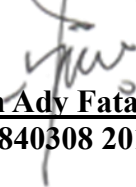
Pembimbing I



**Henry Yuningrum, SE., M.Si**

**NIP. 19810609 200710 2 005**

Pembimbing II



**Zuhdan Adv Fataron, M.Si**

**NIP. 19840308 201503 1 003**



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan  
Telp/Fax (029) 7601291, Semarang 50185

---

**PENGESAHAN**

Nama : Lilis Sugiharti

NIM : 1505026014

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul : Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen  
Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BLU  
UPTD Trans Semarang

Telah dimunaqosahkan oleh dewan penguji Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam, serta dinyatakan lulus dengan  
predikat cumlaude/baik/cukup pada tanggal :

Dan dapat diterima sebagai pelengkap ujian akhir  
untuk memperoleh gelar sarjana (Strata satu/S1) pada Ilmu  
Ekonomi Islam.

Semarang, 19 Juni 2020

**Ketua Sidang**

  
**Dr. Ari Kristin P., SE, M.Si**  
**NIP. 19790512 200501 2 00**

**Sekretaris Sidang**

  
**Heny Yuningrum, SE., M.Si**  
**NIP. 19810609 200710 2 005**

**Penguji Utama I**



**Rahman El-junusi, SE., M.M**  
**NIP.19691118 2000003 1 001**

**Penguji Utama II**



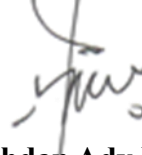
**Dra. Hj. Nur Huda, M.Ag**  
**NIP. 19690830 199403 2 003**

**Pembimbing I**



**Heny Yuningrum, SE., M.Si**  
**NIP. 19810609 200710 2 005**

**Pembimbing II**



**Zuhdan Ady Fataron, M.Si**  
**NIP. 19840308 201503 003**

## MOTTO

وَأَتِمُّوا إِلَيْكُمْ إِلَهُكُمْ أَلَمْ يَكُنْ إِلَهُكُمْ إِلَهُكُمْ أَلَمْ يَكُنْ إِلَهُكُمْ إِلَهُكُمْ  
أَلَمْ يَكُنْ إِلَهُكُمْ إِلَهُكُمْ أَلَمْ يَكُنْ إِلَهُكُمْ إِلَهُكُمْ

*Dan carilah pada apa yang telah diamugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al Qashas: 77)*

## **PERSEMBAHAN**

1. Kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan nikmat yang luar biasa tak terhitung, memberi kesulitan agar diri ini ingat dan lebih mendekatkan diri, memberi kemudahan agar diri ini semakin bersyukur dalam melewati segala proses dalam skripsi ini..
2. Kepada Nabi Agung Muhammad SAW yang senantiasa dijadikan sebagai tauladan sehingga mampu menjadikan penulis tidak menyerah dalam melewati rintangan sehingga skripsi ini bisa selesai.
3. Kepada Ibuku serta Bapakku terkasih yang tak pernah lelah memberikan do'a dan restu untukku.
4. Teruntuk adikku tercinta, Lili Rahmawati serta Siti Khofifah. Dan Afifudin Faqoth yang senantiasa menjadi tempat pelipurku.

## **DEKLARASI**

Dengan dilandasi kejujuran serta tanggung jawab, penulis menerangkan bahwa skripsi ini tidak memuat materi yang telah ditulis atau diterbitkan orang lain. Serta skripsi ini tidak memuat pikiran-pikiran orang lain, terkecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan sebagai bahan rujukan.

Semarang, 05 Mei 2020

Deklarator

**Lilis Sugiharti**

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi merupakan alih aksara atau alih huruf dari satu abjad ke abjad lainnya. Transliterasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu transliterasi Arab-latin yang merupakan penulisan huruf arab dengan disertai pelengkapanya.

Skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama serta Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 158/1987 serta Nomor : 0543b/U/1987.

ا	A	ط	t
ب	B	ظ	z
ت	T	ع	‘
ث	ṣ	غ	gh
ج	J	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	Kh	ك	k
د	D	ل	l
ذ	Ẓ	م	m
ر	R	ن	n
ز	Z	و	w
س	S	ه	h
ش	Sy	ء	’
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		



**Bacaan madd:**

ā = a panjang

i> = i panjang

ii> ū = u panjang

**Bacaan diftong:**

au = اُوْ

ai = اِيْ

iy = اِيْ

## ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan output kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan menyeluruh. Hal yang berdampak pada kinerja seorang karyawan diantaranya etos kerja Islam serta komitmen organisasi. Kedua hal tersebut berkaitan erat dengan sikap individu yang menghadirkan output pada kinerja karyawan. Karena etos kerja sendiri merupakan sifat yang diyakini karyawan bahwa bekerja tidak hanya semata-mata sebuah kewajiban untuk menyambung hidup.

Tujuan adanya penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah kedua variabel yaitu etos kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mengambil tempat penelitian yaitu BRT Trans Semarang.

Pada penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Sedangkan untuk teknik analisis penelitian ini menggunakan teknik deskriptif serta teknik analisis berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Etos kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (2) Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (3) Etos Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.

**Kata Kunci : *Etos Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan***

## KATA PENGANTAR

Segala rahmat & syukur tak lupa penulis haturkan pada Allah SWT yang senantiasa mengasihi hambanya serta melimpahkan segala rahmat maupun hidayah utamanya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan karya sebagai pemenuh syarat mendapatkan gelar sarjana strata I. Shalawat *ma'assalam* tak lupa senantiasa tercurahkan pada baginda Nabi Muhammad SAW.

Ucapan terimakasih serta penghargaan setinggi-tingginya peneliti sampaikan kepada segala pihak yang telah memperlancar penulisan skripsi ini, terkhusus :

1. Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo
2. Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag., selaku Dekan FEBI UIN Walisongo Semarang
3. H. Ade Yusuf Mujadid, M.Ag., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam
4. Dr. H. Nur Fatoni, M.Ag., selaku Wali Dosen saya yang merangkap menjadi Wakil Dekan I FEBI
5. Pembimbingku terkasih yang sangat baik hati serta senantiasa mendengar keluh kesah saya hingga bait ini tersusun menjadi Skripsi yaitu Ibu Heny Yuningrum, SE., M.Si., serta Bapak Zuhdan Ady Fataron, M.Si

6. Bapak dan Ibu dosen, serta Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang yang senantiasa membantu.
7. Kepada Bapak Hendrix Setiawan, A.Md, selaku nahkoda BRT Trans Semarang yang telah berkenan melakukan penelitian, serta seluruh Karyawan BRT Trans Semarang yang sudah berkenan saya wawancara.
8. Bapak dan Ibuku terkasih yang senantiasa selalu membanggakan anak-anaknya dan berjuang sejauh ini.
9. Kedua Adikku yang selalu aku sayangi.
10. *My Self* (diriku) trimakasih sudah kebersamaian berjuang sejauh ini dan telah mengakhiri apa yang telah kumulai untuk memulai hal yang baru setelahnya.
11. Terakhir, untuk Sahabat/I Anonymous, sahabat/i POKER 2015, PMII Rayon Ekonomi, serta sahabat, teman, kakak, adik-adiku serta orang-orang yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah membantu dan tak pernah lelah mengingatkan serta menjadi penyemangatkan.

Semarang, 05 Mei 2020

Peneliti,

**Lilis Sugiharti**  
**NIM.1505026014**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>DEKLARASI.....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xviii</b>

## **BAB I : PENDAHULUAN**

<b>1.1</b>	<b>Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>1</b>
1.1	Rumusan Masalah .....	9
<b>1.2</b>	<b>Tujuan dan Manfaat Penelitian .....</b>	<b>9</b>
1.3.1	Tujuan Penelitian .....	9
1.3.2	Manfaat Penelitian .....	10
<b>1.3</b>	<b>Sistematika Penulisan .....</b>	<b>11</b>

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

<b>2.1</b>	<b>Kinerja.....</b>	<b>12</b>
------------	---------------------	-----------

2.1.1	Faktor-faktor dalam kinerja .....	13
2.1.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	14
2.1.3	Manfaat Penilaian Kinerja .....	16
2.1.4	Indikator Penilaian Kinerja.....	16
2.2	Etos Kerja Islam.....	19
2.2.1	Karakteristik etos kerja dalam Islam .....	24
2.2.2	Prinsip atau ciri-ciri etos kerja Islam .....	25
2.2.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja Islam	31
2.2.4	Faktor pendorong etos kerja Islami .....	33
2.2.5	Faktor penghambat etos kerja Islami .....	33
2.2.6	Strategi pengembangan etos kerja Islam .....	34
2.2.7	Persamaan dan perbedaan etos kerja Islam dengan etos kerja non- Agama .....	35
2.3	Komitmen Organisasi .....	37
2.3.1	Dimensi & bentuk-bentuk komitmen organisasi	38
2.3.2	Faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi .....	42
2.3.3	Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam ...	44
2.4	Penelitian Terdahulu.....	46
2.5	Kerangka pemikiran teoritik .....	49

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian serta Sumber Data .....	51
3.1.1	Jenis Penelitian .....	51
3.1.2	Sumber Data .....	51
3.2	Populasi dan Sampel .....	52

3.2.1	Populasi.....	52
3.2.2	Sampel .....	53
3.3	Metode dan Pengumpulan Data .....	55
3.4	Variabel Penelitian dan Pengukuran .....	56
3.4.1	Variabel Penelitian .....	56
3.4.2	Pengukuran .....	57
3.5	Metode Analisis Data .....	59
3.5.1	Uji Kualitas Data .....	60
3.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	64
3.5.3	Analisis Regresi Linier Berganda .....	67
3.5.4	Pengujian Hipotesis .....	68

## **BAB IV : ANALISIS DATA & PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum & Deskripsi Objek Penelitian.....	71
4.1.1	Sejarah .....	71
4.1.2	Visi, Misi dan Tujuan BLU UPTD Trans Semarang .....	74
4.1.3	Struktur Organisasi pada BLU UPTD Trans Semarang .....	76
4.2	Karakteristik Responden .....	83
4.2.1	Jenis Kelamin Responden.....	83
4.2.2	Usia Responden .....	84
4.2.3	Lama Bekerja Responden .....	85
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian .....	86
4.3.1	Variabel Etos Kerja Islam (X1).....	86
4.3.2	Variabel Komitmen Organisasi (X2) .....	89
4.3.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	92
4.4	Pengujian Kualitas Data.....	94

4.4.1	Uji Validitas Instrumen .....	94
4.4.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	97
4.5	Uji Asumsi Klasik .....	98
4.5.1	Uji Normalitas .....	98
4.5.2	Uji Multikolinieritas .....	99
4.5.3	Uji Heterokedastisitas.....	101
4.6	Analisis Regresi Linier Berganda .....	103
4.7	Pengujian Hipotesis.....	105
4.7.1	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	105
4.7.2	Uji Simultan atau Uji F.....	106
4.7.3	Uji Parsial atau Uji t .....	108
4.8	Pengkajian Ouput Analisis Data Penelitian .....	110
4.8.1	Pengaruh Etos Kerja Islam (X1) terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang.....	111
4.8.2	Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang.....	112

## **BAB V : PENUTUP**

5.1	Kesimpulan .....	115
5.2	Saran.....	116

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan BLU UPTD Trans Semarang .....	54
Tabel 1.2	Variabel & Pengukuran .....	57
Tabel 1.3	Persentase Jenis Kelamin .....	83
Tabel 1.4	Persentase Usia Responden.....	84
Tabel 1.5	Persentase Lama Bekerja .....	85
Tabel 1.6	Skor Kuesioner Variabel Etos Kerja Islam (X1) .....	86
Tabel 1.7	Skor Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi (X2)...	89
Tabel 1.8	Skor Kuesioner Variabel Kinerja (Y) .....	92
Tabel 1.9	Hasil Uji Validitas Variabel Data .....	95
Tabel 1.10	Hasil Uji Reliabilitas Penelitian .....	97
Tabel 1.11	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	98
Tabel 1.12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	100
Tabel 1.13	Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser.....	102
Tabel 1.14	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	104
Tabel 1.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	106
Tabel 1.16	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	107
Tabel 1.17	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	109

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Keluhan & Saran Perkoridor .....	4
Gambar 1.2	Karyawan yang Terkena PHK .....	6
Gambar 1.3	Struktur Organisasi .....	77
Gambar 1.4	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	101

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Surat Keterangan
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Tampilan Kuesioner Kerja pada Google Form
- Lampiran 4 Data Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
- Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian
- Lampiran 7 Data Hasil Penelitian
- Lampiran 8 Hasil Uji Karakteristik Responden
- Lampiran 9 Rumus Perhitungan Kategorisasi
- Lampiran 10 Data Kategorisasi
- Lampiran 11 Hasil Uji Kategorisasi
- Lampiran 12 Hasil Uji Multikolinearitas
- Lampiran 13 Hasil Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 14 Hasil Uji Auto Korelasi
- Lampiran 15 Uji Regresi Berganda

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Hadirnya kemajuan teknologi, selera konsumen yang mengalami perubahan, ketatnya persaingan, terjadinya pergeseran social ekonomi masyarakat hingga Kondisi tersebut menjadikan perusahaan untuk senantiasa berinovasi sebagai tindakan antisipasi terhadap persaingan yang ketat. Hal tersebut menunjukkan bahwa perlu adanya optimalisasi kinerja perusahaan, utamanya adalah karyawan karena sebagai garda depan sebuah perusahaan. Dengan maksud untuk meningkatkan daya saing, komitmen serta etos kerja karyawan menjadikan faktor kunci dari keberhasilan perusahaan.

Kemampuan karyawan tercermin pada kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan, untuk itu perlu adanya perhatian khusus dari para pimpinan perusahaan. Kinerja karyawan juga di support oleh beberapa faktor, diantaranya yang akan berkaitan dengan penelitian ini yaitu etos kerja Islam serta komitmen terhadap organisasi,

instansi ataupun perusahaan. Etos kerja Islam merupakan sebuah sikap yang menghadirkan keyakinan bahwa sejatinya perihal bekerja tidak hanya untuk memperlihatkan kemanusiaannya, memuliakan diri, tetapi juga sebagai bentuk manifestasi dari sikap amal sholeh. Seperti yang tertuang pada firman Allah Surat Al Qashas ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَكُ مِنَ الْفَاسِقِينَ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al Qashas: 77)*

Toto tasmara (2006;6) mengungkapkan bahwa “Seorang muslim yang mempunyai etos kerja adalah mereka yang selalu obsesif atau ingin berbuat sesuatu yang penuh manfaat yang merupakan bagian amanah dari Allah. Untuk itu cara pandang kita dalam suatu pekerjaan harus didasarkan pada tiga dimensi kesadaran yaitu aku tahu *ma’rifat*), aku berharap (*hakikat*), aku berbuat (*syariat*)”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Toto tasmara, 2006. *Membudayakan etos kerja Islami*. (Jakarta: Gema

Seorang muslim tentunya bekerja tidak hanya untuk memenuhi duniawinya saja, akan tetapi sebagai manifestasi untuk kehidupan akhiratnya yang semata-mata bekerja karena ridho Allah. Selain hal itu, adanya komitmen terhadap organisasi juga menjadi hal penting dalam menghantarkan karyawan lebih mencintai perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan/instansi.

BLU UPTD Trans Semarang merupakan layanan umum yang bergerak di ranah transportasi massal yang dikelola pemerintah dibawah naungan Dinas Perhubungan kota semarang yang beralamat di Jl Tambak Aji Raya No 5 Semarang. BRT yang diresmikan pada tanggal 18 September 2009 dengan orientasi pelanggan untuk memberikan mobilitas perkotaan yang cepat, nyaman dan murah. Layanan umum yang menyerap tenaga kerja sebanyak 1007 karyawan ini tentunya tak luput dari permasalahan. Dari 1007 karyawan tersebut pasti beberapa karyawan mempunyai sifat etos kerja serta komitmen terhadap perusahaan. Berikut tabel keluhan & saran yang diberikan masyarakat untuk BRT Trans Semarang :

### **Gambar 1.1**

## Keluhan & Saran Per Koridor

### Tahun 2017

TABEL KELUHAN & SARAN PER KORIDOR													
Periode Bulan Januari – Desember 2017													
NO	KORIDOR	BULAN											
		JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DESEMBER
1	KORIDOR 1	11	10	10	13	21	7	33	10	14	13	18	17
2	KORIDOR 2	3	8	11	10	21	3	21	16	12	16	11	9
3	KORIDOR 3	0	0	5	0	3	1	8	4	4	12	6	1
4	KORIDOR 4	2	8	16	2	18	5	19	15	12	17	15	20
5	KORIDOR 5	0	0	0	7	15	3	17	10	14	15	16	9
6	KORIDOR 6	0	0	0	6	3	3	16	2	8	9	4	2
<b>JUMLAH</b>		<b>16</b>	<b>26</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>81</b>	<b>22</b>	<b>114</b>	<b>57</b>	<b>64</b>	<b>82</b>	<b>70</b>	<b>58</b>
													<b>670</b>

### Tahun 2018

TABEL KELUHAN & SARAN PER KORIDOR													
Periode Bulan Januari – Desember 2018													
NO	KORIDOR	BULAN											
		JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DESEMBER
1	KORIDOR 1	15	12	9	3	1	6	7	8	14	6	5	10
2	KORIDOR 2	8	28	22	12	6	7	12	5	11	4	11	10
3	KORIDOR 3	4	8	7	3	2	2	5	5	3	12	4	2
4	KORIDOR 4	20	9	13	10	9	1	16	4	11	7	8	2
5	KORIDOR 5	15	10	14	12	6	15	11	6	2	7	4	4
6	KORIDOR 6	4	6	3	4	0	4	2	2	0	2	4	2
7	KORIDOR 7	0	0	0	0	6	6	17	9	8	2	4	2
8	SEMUA KORIDOR	17	32	12	11	13	11	9	2	19	14	17	7
<b>JUMLAH</b>		<b>83</b>	<b>105</b>	<b>80</b>	<b>55</b>	<b>43</b>	<b>52</b>	<b>79</b>	<b>41</b>	<b>68</b>	<b>54</b>	<b>57</b>	<b>39</b>
													<b>756</b>

Sumber: Laporan Kinerja ([www.transsemarang.semarangkota.go.id](http://www.transsemarang.semarangkota.go.id))

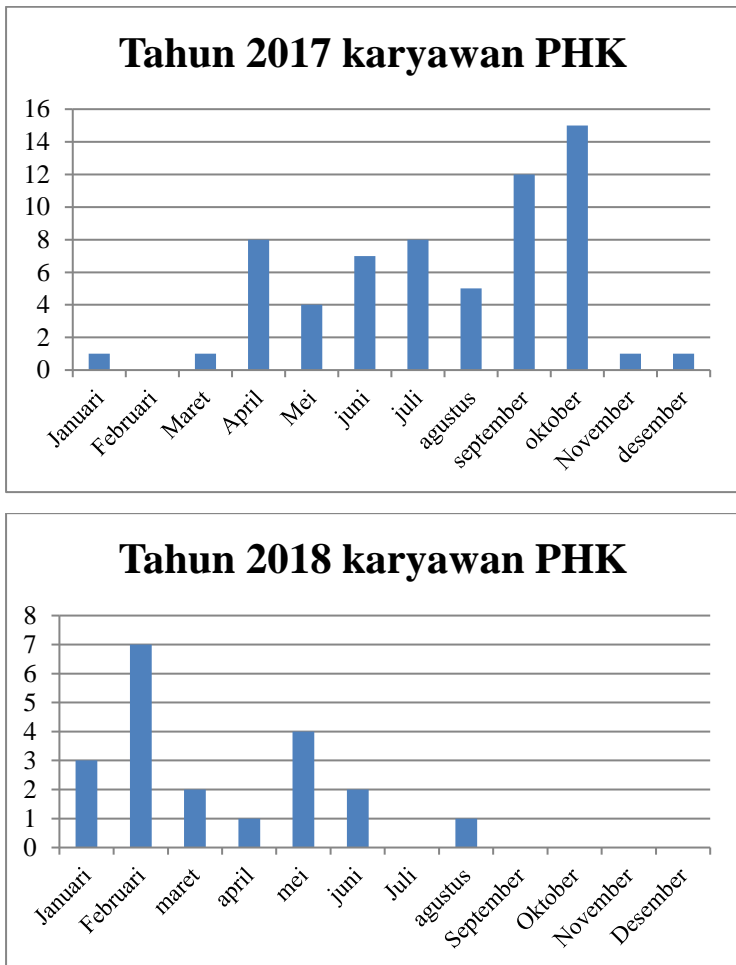
Hasil laporan kinerja dua tahun terakhir dari BRT Trans Semarang dapat kita lihat terdapat peningkatan yang signifikan terhadap jumlah keluhan dan saran. Pada tahun 2017 jumlah keluhan yang disampaikan sebanyak 670, sedangkan pada tahun 2018 keluhan dan saran meningkat menjadi 756. Hal tersebut tentunya tak jauh dari persoalan

sumber daya manusia atau karyawan selaku subjek yang memberikan pelayanan.

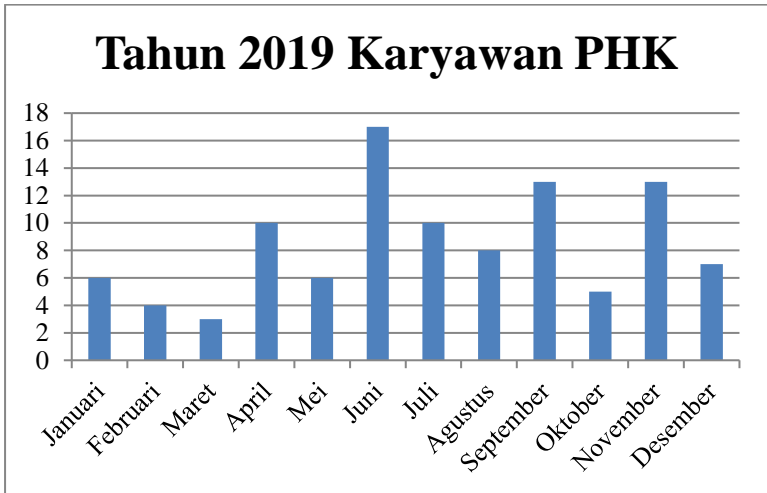
Berikut adalah tabel PHK karyawan BRT Trans Semarang :

**Gambar 1.2**

**Karyawan Yang terkena PHK**







*Sumber: Laporan Kinerja ([www.transsemarang.semarangkota.go.id](http://www.transsemarang.semarangkota.go.id))*

Dari tabel-tabel yang disajikan, terdapat gap antara jumlah karyawan yang di PHK dari tahun 2017-2019 mengalami peningkatan ditambah jumlah keluhan yang meningkat dari tahun 2017-2018. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala BLU UPTD Trans Semarang Ade Bhakti Ariawan tanggal 19 juli 2019, PHK terjadi karena adanya berbagai modus kecurangan. Modus tersebut diantaranya yaitu penumpang tidak diberi tiket padahal sudah membayar, tiket penumpang bekas atau yang tertinggal yang dijual kembali, penyalahgunaan tiket pengganti dan tiket diberikan tidak sesuai tarif. Sehingga hal ini membuktikan bahwa etos kerja Islam karyawan dinilai masih kurang. Dengan adanya instrumen etos kerja

Islam serta komitmen organisasi tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan sebagai output kerja baik kualitas serta kuantitas yang diperoleh seseorang saat menjalankan tugas selaras dengan tanggung jawabnya.

*Research Gap* menjadi penguat pada penelitian ini. Dalam penelitian Dwi Sulisty Wahono dan Yunus Mustaqim (2016) diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan BMT se-kabupaten kudu. Adanya komitmen sebuah organisasi yang tinggi bertanda bahwa ada keberpihakan yang tinggi pula terhadap organisasi. Selain itu ia juga mengemukakan etos kerja Islam mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal itu menunjukkan bahwa nilai-nilai etos kerja Islam yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Hal yang sama juga ditemukan oleh Salsabil Maulidia Luthfia Dkk (2017) yang menyatakan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai kantor kementerian agama kota batu, dengan adanya semangat kerja, karakter, sikap serta keyakinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kota batu.

Namun, terdapat pula penelitian yang hasilnya tidak sesuai atau tidak signifikan. Seperti penelitian baru-baru ini yang dilakukan oleh Lisa Aqsariyanti Dkk (2019) bahwa etos kerja mempunyai pengaruh tak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Bosowa Maros, itu karena etos kerja tercermin dari kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Hal tersebut juga terdapat pada penelitian Prima (2018) bahwa etika kerja Islam tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru madrasah, dengan artian tinggi rendahnya etika kerja Islam tidak akan mempengaruhi kinerja guru madrasah. Selain itu hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah. Dalam penelitian Ridwan (2019) diperoleh hasil komitmen karyawan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, serta tidak ada pengaruh signifikan etika kerja Islam pada kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasi.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan sebelumnya, menunjukan output yang tak konsisten, sehingga dengan *research gap* diatas, dibutuhkan penelitian terbaru, sehingga pada penelitian ini akan dikaji ulang dengan harapan hasil penelitian nanti

lebih menguatkan teori yang ada. Berdasarkan uraian diatas, maka pada penelitian ini diberi judul “Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang”.

## **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasar pada latar belakang masalah, identifikasi masalah, serta pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalahnya antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan BLU UPTD TRANS SEMARANG?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BLU UPTD TRANS SEMARANG?

## **1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berlandaskan rumusan masalah yang sudah dijabarkan, sehingga capaian/tujuan diharapkan oleh peneliti yaitu :

1. Menguji pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan BLU UPTD Trans Semarang
2. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BLU UPTD Trans Semarang.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat adanya penelitian ini diantaranya yaitu:

#### **1. Kontribusi Teoritis**

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dalam menambah khasanah keilmuan ekonomi khususnya pada persoalan manajemen
- b. Dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya
- c. Sebagai sumber pengkajian serta penerapan etos kerja dan komitmen organisasi dalam dunia kerja.

#### **2. Kontribusi Praktis**

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran serta informasi mengenai kinerja karyawan BLU UPTD Trans Semarang
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan atau pertimbangan bagi kepala BLU UPTD Trans Semarang dalam merumuskan strategi guna meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan bagi kepala BLU UPTD Trans Semarang untuk membuat

kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan BLU UPTD Trans Semarang.

### **1.3 Sistematika Penulisan**

Penyusunan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan yang terbagi menjadi empat bab, yaitu:

**Bab I : Pendahuluan**

Memuat sebuah latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**Bab II : Tinjauan Pustaka**

Memuat sebuah landasan teori yang disertai penjabaran kerangka teoritis, penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, serta hipotesis-hipotesis berdasar pada variabel-variabel relevan.

**Bab III: Metode Penelitian**

Penjabaran dari variabel yang diteliti dan definisi operasional variabel, populasi, serta sampel, jenis serta sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

**Bab IV: Analisis Data dan Pembahasan**

Pendeskripsian sebuah objek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil.

**Bab V : Kesimpulan**

Memuat kesimpulan penelitian dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja**

- a. Mahsun (2006:25) Kinerja (*performance*) adalah “gambaran tingkat pencapaian suatu program atau kegiatan dalam merealisasikan tujuan, visi, misi yang telah dibuat suatu organisasi maupun instansi”.
- b. Ivancevich, Donnelly, dan Gibson (1996:48) kinerja adalah “ukuran utama keberhasilan suatu organisasi dan tanggungjawabnya. Secara tidak langsung pernyataan ini menegaskan bahwa kinerja merupakan standarisasi untuk mencapai keberhasilan yang menjadi tanggungjawabnya”.
- c. Widodo (2006:78) Kinerja adalah “suatu aktivitas serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggungjawab untuk memperoleh hasil yang diharapkan”.
- d. Wirawan (2009:5) kinerja adalah “output yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan pada periode tertentu”.
- e. Hasibuan (2001:24) Kinerja adalah “hasil kerja yang diraih ketika menjalankan tugasnya dan berdasar pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.
- f. Bangun (2012:99) kinerja adalah “output pekerjaan yang dicapai dengan standarisasi kerja yang telah dibuat.

Standart kerja dapat berupa pencapaian yang diharapkan.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan kinerja adalah output kerja yang diperoleh pada organisasi secara kuantitas ataupun kualitas dengan periode waktu tertentu sesuai target yang telah disepakati. Disamping itu, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja diantaranya taraf pendidikan, gagasan, pengalaman kerja, skill, kepuasan, serta adanya semangat. Kinerja dimaksudkan agar bisa menghasilkan kualitas yang terjamin dan menghasilkan besaran pekerjaan yang sinkron dengan patokan yang sudah ditentukan. Perusahaan mencari seorang karyawan yang kinerjanya terkait pada kapabilitas semangat seseorang serta kepuasan seseorang karyawan yang diterima.

Dalam hal ini motivasi sebenarnya sangat berperan penting. Namun, terkadang banyak perusahaan yang mengabaikan hal tersebut. Padahal motivasi merupakan dorongan dari luar kepada seseorang yang mengakibatkan orang tersebut melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan. Adanya motivasi akan menumbuhkan rasa etos kerja serta komitmen terhadap perusahaan ataupun instansi tersebut.

### **2.1.1 Faktor-faktor dalam kinerja**

Faktor-faktor yang ada pada kinerja bisa



diketahui dengan berbagai hal. Seperti pandangan cakraaminoto, individu karyawan bisa digolongkan pada fase tertentu oleh beberapa pengukuran, diantaranya:<sup>2</sup>

a. Taraf Efektivitas

Taraf ini dapat dijumpai pada sejauh mana karyawan menggunakan sumberdaya yang ada guna menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab sesuai yang direncanakannya serta cukup sasaran dalam melayani. Seperti halnya: melaksanakan tugas seperti dengan SOP yang ditentukan, melaksanakan tugas seperti skala prioritasnya.

b. Taraf Efisiensi

Taraf ini berguna mengetahui persentase sumberdaya yang terbuang. Semakin rendah persentase sumberdaya yang terbuang, maka tingkat efisiensi akan semakin tinggi, begitupun berlaku sebaliknya.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Dalam menjalankan fungsinya, kinerja tidak

---

<sup>2</sup> Nyowani Tri Wahyuni, *Pengaruh Motivasi Dan Training Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Karya Mugi Santosa Trenggalek dan BPRS Tanmiya Artha Kediri*. (Tulungagung:Skripsi tidak diterbitkan,2014) Hal. 42-43

berdiri sendiri, kinerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja, tingkat insentif, dan skill dari setiap individu. Agar seseorang mempunyai kinerja yang baik, harus punya rasa ingin tahu yang tinggi terhadap pekerjaannya serta mengerjakan apa yang menjadi tanggungjawabnya.

Kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya mempunyai kemampuan yang berbeda-beda untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Kemampuan tersebut tentunya tidak terlepas dari adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain yaitu:

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terbagi menjadi dua, yaitu kemampuan potensi (*IQ*) serta kemampuan nyata (*Skill & Pengetahuan*) tentunya pegawai yang mempunyai IQ lebih dari rata-rata (110-120) serta edukasi sebagai penunjang kedudukan serta ahli dalam melakukan tugas kesehariannya lebih memudahkan dalam pencapaian kinerja yang diharapkan. Pegawai semacam itu patutnya ditempatkan sesuai

dengan keahlian yang dimilikinya.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Semangat atau motivasi dibentuk dari semangat yang terkonstruksi dari tabiat pegawai ketika menemui kondisi pekerjaan. Yang termasuk dalam situasi mendorong jiwa pegawai agar terorganisir guna meraih target.<sup>3</sup>

### 2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Output dari setiap penilaian ialah hal yang berfaedah untuk perancangan dalam menentukan strategi suatu lembaga.

Manfaat dari penilaian kinerja diantaranya yaitu :

- a. Prestasi kerja yang membaik
- b. Adaptasi insentif
- c. Pengambilan ketetapan
- d. Keperluan kursus serta pengembangannya
- e. Perencanaan serta penilaian pegawai
- f. Membantu kesalahan desain pegawai.<sup>4</sup>

### 2.1.4 Indikator Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses formal dalam melakukan pengkajian ulang serta evaluasi

---

<sup>3</sup> Amabar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta; Graha Ilmu, 2003) , Hal. 67-68

<sup>4</sup> Rosidah, *Manajemen ...*, hal. 225

terhadap kinerja secara periodik.

Menurut agus dharma, terdapat standar yang mencakup cara penilaian kinerja karyawan diataranya yaitu:

a. Kuantitas

Kuantitas adalah besaran pekerjaan yang dihasilkan pada waktu tertentu yang bersumber pada patokan kerja yang diterapkan.

b. Kualitas

Adalah ketrampilan, keselarasan, kecermatan dari output pekerjaan yang telah dikerjakan oleh seorang karyawan pada waktu tertentu dan bersumber pada patokan kerja yang diteapkan.

c. Ketepatan waktu<sup>5</sup>

Ialah keahlian seseorang karyawan saat menjalankan serta menunaikan tugas menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan jangka waktu tertentu.

Menurut gomess ada beberapa patokan guna mengukur pelaksanaan kinerja karyawan, adalah:

---

<sup>5</sup> Agus dharma, *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis Bagi Supervisor*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001) hal. 150

- 1) Kuantitas ialah besaran yang harus dituntaskan.
- 2) Kualitas ialah bobot yang didapatkan
- 3) Kecermatan waktu yang pantas dengan yang telah dijadwalkan.

Ada beberapa ciri penting dari kinerja, ialah: (bernadine:1998)

a. Kualitas (*Quality*)

Proses pemecahan sebuah kegiatan yang dekat dengan kata sempurna serta melengkapi sasaran kegiatan.

b. Kuantitas (*Quantity*)

Jumlah output yang dijelaskan pada satuan, unit, ataupun besaran aksi.

c. Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan atau output yang bisa dihasilkan saat awal yang diinginkan dan mengoptimalkan waktu guna kegiatan lainnya.

d. Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*)

Hal yang membuktikan asal usul yang ada pada organisasi seperti biaya, teknologi, serta material dengan maksimum guna memperoleh margin fungsi pekerjaan.

- e. Keperluan akan kontrol pada pengawasan karyawan terkait pelaksanaan fungsi dari tugas yang menjadi tanggungjawabnya.
- f. Dampak hubungan personal.
- g. Menguraikan rasa solidaritas melaksanakan kebaikan serta kerjasama dengan sesama karyawan ataupun atasan.<sup>6</sup>

## 2.2 Etos Kerja Islam

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang artinya watak, karakter, kepribadian serta keyakinan terhadap sesuatu.<sup>7</sup> Karakter ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok hingga masyarakat. Etos disusun dengan berbagai pengaruh dari budaya lain, kebiasaan masyarakat, serta sistem atau nilai yang diyakini dalam masyarakat disuatu wilayah .

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), etos merupakan pandangan hidup yang unik dari suatu kelompok sosial.<sup>8</sup> Sehingga dimana seseorang bermukim disuatu tempat sangat berpengaruh dalam membentuk

---

<sup>6</sup> Nurul Badriyah, *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah cabang Kediri*, (Tulungagung; Skripsi Tidak diterbitkan, 2014), hal. 90

<sup>7</sup> Toto tasmara, *Membudayakan Etos...*, hal. 1

<sup>8</sup> Sudirman Tebba, *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tasawuf*, (Bandung: Pustaka Nusantara Publishing, 2003), hal. 1

pandangan hidup yang menjadi bekal dalam menjalaninya.

Pada kata etos ditemukan kata *etika* dan *etis* yang mempunyai keterkaitan dengan akhlak atau baik buruk suatu perilaku (moral), sehingga etos kerja memiliki energi yang kuat untuk menjadikan pekerjaan lebih optimal, lebih baik, bahkan dengan upaya guna menuju kualitas kerja yang sempurna. Maka, etos berkaitan tentang semangat hidup, seperti halnya semangat bekerja, menuntut ilmu pengetahuan dan meningkatkan *softskill* ataupun *hardskill* agar dapat menghadapi tantangan dimasa depan. Manusia tidak dapat memperbaiki hidupnya tanpa hadirnya semangat kerja, pengetahuan, serta keahlian yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditangani.

Sedangkan kerja mempunyai arti segala aktivitas yang dilakukan akibat dari adanya dorongan mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggungjawab untuk menghasilkan karya yang berkualitas dilakukan dengan sengaja serta terencana. Selain itu, makna bekerja bagi seorang muslim yaitu usaha yang gigih dengan mengupayakan seluruh asset, pikiran serta skill untuk aktualisasi diri sebagai hamba yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dapat diartikan hanya dengan

bekerja, manusia itu memanusiakan manusia.<sup>9</sup>

Menurut Moh ali azizi, Ed (2005;27) “Etos kerja Islam dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang mendalam bahwa perihal bekerja bukan hanya perihal memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur”.<sup>10</sup>

Seorang muslim bekerja tentunya tidak semata-mata hanya untuk memenuhi duniawinya saja, akan tetapi ia juga berkeyakinan bahwa hal yang ia lakukan juga sebagai ikhtiar untuk kehidupan akhiratnya yang semata-mata bekerja karena mengharap ridho Allah.

Etos kerja seseorang terbentuk dengan adanya motivasi yang berlandaskan pada iman dan aqidah yang berkenaan dengan kerja yang berpijak pada agama dengan bantuan akal.<sup>11</sup> Etos kerja Islam pada hakikatnya banyak tertuang dalam Al-Qur'an serta hadist. Diantaranya yang berkaitan dengan etos kerja yaitu surat Ar-Ra'ad ayat 13:

---

<sup>9</sup> Toto tasmara, *Membudayakan Etos...*, hal. 25

<sup>10</sup> Moh Ali Azizi, Dkk, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradigm Aksi Metodologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), hal. 27

<sup>11</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islam*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hal. 234



لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّن يَّتْبِن يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُخَيِّرُ مَا يَفْعَلُ حَتَّى يُخَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ

*Bagi Manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (QS. Ar-Ra'ad Ayat 11)*

Ayat diatas tersebut, Allah menjelaskan bahwa Allah tak akan merubah nasib kaum, hingga kaum itu sendiri atau dalah satu dari mereka. Melalui firman-Nya, Allah menuntun kita agar senantiasa mempunyai sifat etos kerja yang tinggi dalam menjalankan tanggungjawab. Selain ayat tersebut, etos kerja juga terdapat dalam surat Al Qashas ayat 77.

وَأَبْنِ عِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا  
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا  
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al Qashas:77)*

Dari ayat tersebut dapat kita simpulkan agar kita senantiasa berusaha memperoleh kehidupan akhirat dengan memakai modal yang Allah beri kepada kita semasa di dunia. Selain harus mempunyai sifat etos kerja yang tinggi dalam menjalankan tanggungjawab, kita juga tidak boleh melupakan akhirat kita. Namun harus di imbangi dengan sifat baik terhadap sesama kita serta tidak merusak apa yang ada di muka bumi ini.

Dilihat dari uraian tersebut bisa disimpulkan yang menjadi pembeda etos kerja Islam ialah kaitan nilai dan trik mencapai tujuan. Untuk kalangan muslim, etos kerja Islam ialah semangat serta sikap kerja total yang dilandasi dengan niat *lillahita'ala* sehingga pekerjaan tersebut tidak hanya

tentang menghasilkan materi duniawi akan tetapi juga menghasilkan amal untuk bekal akhirat.

### **2.2.1 Karakteristik etos kerja dalam Islam**

Dalam etos kerja Islam, terdapat beberapa karakteristik tentang etos kerja dalam Islam, diantaranya yaitu:

- a. Kerja merupakan implementasi aqidah  
Seseorang bekerja dengan prinsip bahwa bekerja merupakan salah satu implementasi beribadah kepada Allah. Ciri ini sebagai pembeda dari etos kerja Islam dengan etos lain.

- b. Kerja didasari pada ilmu  
Adanya pengertian akal dengan sifat-sifat pada wahyu adalah akar penyebab terwujudnya akidah serta sistem keyakinan yang dijadikan sebagai akar motivasi terwujudnya etos kerja Islami serta sekaligus sebagai akar nilai.

Pada hakikatnya, kerja dengan didasari oleh keyakinan merupakan hal yang sangat penting, agar kerja berorientasi pada tujuan yang mulia. Kerja tanpa dilandasi oleh iman hanya akan berorientasi pada pengejaran materi saja, yang pada akhirnya hanya akan melahirkan sifat serakah serta sifat egois.

Adanya ilmu tanpa di imbangi dengan iman akan mudah salah arah, karena landasan yang dimiliki tidak proporsional. Maka, dengan adanya keyakinan, pengetahuan serta kerja dalam mengimplementasikannya bisa dijadikan sebagai ibadah, dan antara satu dengan lainnya mempunyai keterkaitan yang penting.

- c. Kerja dengan meneladani sifat-sifat tuhan serta petunjuk-petunjuk-Nya.

Dalam meneladani sifat-sifat tuhan dapat dicari sifat aktif, kreatif, tekun, konsekuen, adil, serta dalam kerja didukung oleh ilmu pengetahuan dan teknologi, visioner, berusaha lebih efektif dan efisien, percaya diri, dan mandiri.<sup>12</sup>

### **2.2.2 Prinsip atau ciri-ciri etos kerja Islam**

Dalam pandangan Islam, terdapat beberapa ciri etos kerja, diantaranya :<sup>13</sup>

- a. *Al-salah* (manfaat)

Merupakan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta memberi manfaat terhadap

---

<sup>12</sup> Toto tasmara, *Membudayakan Etos...*, hal. 129

<sup>13</sup> Didin Hafidhuddin Dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta; Gema Insani Press, 2003), hal. 40-41

orang lain.

b. *Al-itqan* (kesempurnaan)

Melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, teliti serta tekun agar menghasilkan kinerja yang sempurna.

c. *Al-ihsan* (terbaik)

Melakukan pekerjaan lebih baik lagi, dalam artian bekerja tanpa ada kata puas. Maksudnya, dengan potensi yang kita miliki, kita harus bisa berkembang, hari ini lebih baik dari hari kemarin. Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan pesan :

1. Memaksimalkan potensi kita. Dengan pesan agar setiap individu mempunyai komitmen semaksimal mungkin terhadap apa yang dikerjakan utamanya untuk kepentingan umat.
2. Melakukan pekerjaan agar lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberi pesan bahwa individu harus melakukan peningkatan yang terus-menerus, bersamaan dengan meningkatnya pengetahuan, pengalaman, waktu, serta sumber daya lainnya.

d. *Al-mujahadah* (kerja keras)

bekerja dengan maksimal dan penuh dengan optimisme agar mendapatkan hasil yang terbaik

e. *Tanafulus* dan *ta'awun* (berkompetisi dan tolong menolong)

Bekerjasama dengan orang lain untuk menciptakan suatu kebaikan, baik untuk diri sendiri maupun kebaikan bersama.

f. mementingkan nilai waktu

Seseorang dapat manajemen waktu sebaik mungkin untuk kebaikan dirinya.

Tanda-tanda orang yang memiliki etos kerja yang tinggi terlihat pada tindakan serta tingkah yang didasari pada kepercayaan bahwa kerja merupakan pencapaian yang selalu dijadikan motivasi. Seperti hadir getaran di lubuk jiwa untuk senantiasa menjadi lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan, mencari prestasi bukan prestise, dan hadir sebagai bagian dari *khairu ummah*. Ciri etos kerja Islam adalah:<sup>14</sup>

a. Kecanduan dengan waktu

Salah satu inti dari etos kerja yaitu cara

---

<sup>14</sup> Toto tasmara, *Membudayakan Etos...*, hal. 73

seseorang menghayati, menghargai berharganya waktu. Sebagaimana firman Allah SWT :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

*Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain,( Q.S Al-Insyiroh [94] : 7)*

b. Memiliki moralitas yang tinggi (Ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki oleh orang yang mempunyai etos kerja yaitu sifat ikhlas. Iklas berarti ungkapan tentang sesuatu yang benar yang muncul dari hati nurani yang paling dalam.

c. Mempunyai kejujuran

Imam al-Qusairy berkata bahwa *shadiq* berasal dari kata *Shidq* 'kejujuran'. Maka dari itu, pada jiwa seorang yang jujur ada unsur rohani yang menghadirkan sikap yang berkaitan dengan kebenaran serta sikap yang baik.

d. Mempunyai komitmen

Maksud komitmen adalah keyakinan yang mengikat dengan kukuh yang berakibat pada terbelenggunya hati nurani sehingga

menggerakkan perilaku menuju pada arah yang diyakininya.

e. Istiqomah

Muslim yang mempunyai sikap profesional tinggi serta berakhlak pastinya punya sikap taat, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsipnya serta komitmen meskipun suatu saat nanti, ia akan berhadapan dengan resiko yang akan membahayakan dirinya.

f. Disiplin

Yaitu kemampuan mengendalikan diri untuk tetap tenang serta taat sekalipun dalam situasi tertekan. Pribadi yang mempunyai sifat disiplin akan lebih berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan serta lebih bertanggung jawab.

g. Bertanggungjawab serta berani menerima tantangan

Orang yang konsekuen pastinya memiliki keahlian untuk emosi agar tetap positif dalam menjalankan tanggungjawabnya.

h. Optimis

Optimis akan menghadirkan power, keberanian serta ketegasan bersikap.

i. Kreatif



Pekerja yang mempunyai sifat kreatif akan mencari gagasan-gagasan baru untuk membuat pekerjaannya agar semakin efektif serta efisien sehingga memperoleh manfaat yang besar.

j. Mempunyai jiwa kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mengambil alih posisi serta memerankan perannya sehingga dengan kehadirannya memberikan nilai positif pada lingkungannya. Jiwa kepemimpinan tidak hanya dimiliki oleh para pemimpin, akan tetapi setiap individu seharusnya berlatih untuk memunculkan jiwa kepemimpinan (*leadership*) yang ada pada dirinya. Seorang pemimpin tidak segan menerima kritik dari orang lain, ia juga dilatih kritis analitis dalam menghadapi setiap permasalahan yang ada karena ia menyadari bahwa setiap apa yang dilakukan akan dimintai pertanggungjawabannya. Sebagaimana firman-Nya:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ  
كَانَ عَنْهُ مَسْئُورًا

*Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya. (QS. Al-Israa'[17]; 36)*

### 2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja Islam

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:<sup>15</sup>

#### a. Agama

Pada dasarnya agama memberi pengaruh dan memutuskan bentuk hidup para penganutnya. Ajaran agama yang sungguh-sungguh dianut oleh seseorang akan berpengaruh pada cara berfikir, bersikap serta bertindak. Rendahnya kualitas keagamaan seseorang secara tidak langsung berpengaruh pada etos kerja seseorang.

#### b. Budaya

Adanya kemauan, disiplin, serta optimisme kerja masyarakat juga dikatakan sebagai etos

---

<sup>15</sup> Panji anoraga, *Manajemen bisnis*, (semarang; PT Rineka Cipta, 2009), Hal. 52

budaya. Kualitas dari etos kerja yang ada di masyarakat ditentukan oleh sistem nilai budaya yang ada di masyarakat. Apabila sistem yang dianut modern, maka akan mempunyai etos kerja yang tinggi. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya.

c. Sosial politik

Tolok ukur etos kerja masyarakat dapat dipengaruhi karena adanya struktur politik yang mendorong masyarakatnya untuk kerja keras agar dapat menikmati hasil jerih payah dengan sepenuhnya.

d. Pendidikan

Pendidikan berperan penting dalam hal kualitas sumber daya manusia. Karena etos kerja dan kualitas sumber daya manusia saling mempunyai keterkaitan yang tidak bisa dipisahkan. Adanya pendidikan yang merata, bermutu serta didukung oleh keterampilan dan keahlian akan meningkatkan kreativitas masyarakat.

e. Motivasi intrinsik individu

Seseorang yang akan mempunyai etos kerja tinggi merupakan orang yang punya motivasi tinggi. Etos kerja ialah keyakinan yang

bersumber dari diri sendiri. Keyakinan inilah yang menjadikan motivasi kerja individu. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bersumber bukan dari luar. Akan tetapi motivasi tersebut berasal dari diri sendiri.

#### **2.2.4 Faktor pendorong etos kerja Islami**

- a. Sistem keyakinan dan ajaran agama Islam.
- b. kognisi bahwa manusia adalah kholifah.
- c. Ajaran ihsan serta mandiri dalam bekerja.
- d. Saling mengingatkan antar manusia.<sup>16</sup>

#### **2.2.5 Faktor penghambat etos kerja Islami**

Terdapat beberapa pendapat tentang hal-hal yang berpengaruh pada terhambatnya etos kerja Islami, diantaranya yaitu :

- a. Takhayul

Hal yang berkaitan dengan takhayul atau percaya adanya takhayul sesungguhnya mengakibatkan kerugian fatal bagi manusia. Yang pertama merendahkan derajatnya sebagai manusia, di lain sisi juga dapat mengikis etos kerja seorang muslim yang bekerja dengan didasarkan pada

---

<sup>16</sup> Ahmad janan asifudin, *etos kerja Islam*, (Surakarta; Muhammadiyah University Press, 2004) Hal. 178

keyakinan, pengetahuan, serta tanggungjawab kepada tuhan.

b. Menyepelekan/menggampangkan pekerjaan

Adanya sifat menggampangkan atau menyepelekan pekerjaan menjadikan hambatan bagi tumbuhnya etos kerja dalam kehidupan pekerja. Karena etos kerja mengandung arti semangat yang menggairah dalam melaksanakan tugasnya.

c. Pasrah

Pasrah berarti menyerahkan sepenuhnya tanpa usaha yang lebih giat lagi, jangan sampai sikap ini berkelanjutan menjadi sikap fatalisme. Sikap fatalisme sangat rentan terhadap sikap putus asa.

d. Mindset tentang kerja kasar itu hina

Adanya mindset bahwa kerja kasar merupakan pekerjaan yang sangat hina dapat menjadikan seseorang mempunyai sifat yang rapuh dan kehilangan daya juang. Karena pada hakikatnya seseorang dinilai dari prestasinya bukan dari gengsinya yang hanya tampak dari luar saja.

## **2.2.6 Strategi pengembangan etos kerja Islam**

Strategi dalam hal meningkatkan etos kerja produktif tidak hanya mengarah pada peningkatan

produktifitas individu semata. Akan tetapi tentang produktifitas masyarakat secara menyeluruh.<sup>17</sup> Langkah-langkah untuk meningkatkan etos kerja masyarakat adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan Produktivitas melalui pendidikan terarah.
- b. Sistem pendidikan sesuai dengan kebutuhan pembangunan
- c. Mengampanyekan partisipasi masyarakat
- d. Menumbuhkan motivasi kerja.

## **2.2.7 Persamaan dan perbedaan etos kerja Islam dengan etos kerja non- Agama**

Etos kerja Islam tentunya akan berbeda dengan apa yang dipraktekkan oleh orang yang mempunyai etos kerja tanpa landasan agama atau non-agama. Menurut Ahmad Janan Asifudin, etos kerja Islam dan etos kerja non-agama mempunyai persamaan yaitu<sup>18</sup>:

- a. Berupa karakter serta budaya berkaitan dengan persoalan kerja terlihat dari sikap dasar manusia terhadapnya

---

<sup>17</sup> Muchdarsyah sinungan, *produktivitas ; Apa dan Bagaimana*, (Semarang; Bumi Aksara, 2009), hal 141

<sup>18</sup> Ahmad janan asifudin, *etos kerja.....* hal.

- b. Ada akibat pengaruh motivasi
- c. Motivasi yang sama-sama didorong serta diberi pengaruh oleh sikap dasar manusia pada kerja
- d. Terpengaruh dengan dinamis serta manusiawi karena aspek-aspek intern serta ekstern yang sangat umum.

Berbeda dengan kesamaan etos kerja Islam, perbedaan etos kerja Islam ialah :

Etos kerja Islam :

- a. Sikap hidup dasar pada kerja lebih mengarah pada keyakinan atau akidah Islam berkaitan dengan kerja atas dasar pemahaman terhadap wahyu dan akal yang berjalan secara proporsional
- b. Iman eksis serta terbentuk sebagai hasil dari doktrin terhadap wahyu. Disini akal juga sebagai sumber serta alat
- c. Motivasi hadir karena adanya kerjasama antara wahyu dan akal sehingga menjadi doktrin bahwa bekerja adalah manifestasi ibadah terhadap-Nya
- d. Etika kerja bersumber pada iman dengan ajaran wahyu yang berkaitan dengan etika kerja serta buah dari pemahaman akal yang menghasilkan

keimanan yang berkaitan dengan kerja.

Etos kerja non-Islam :

- a. Sikap hidup dasar terhadap kerja hasil dari akal atau nilai-nilai yang dianut.
- b. Tanpa persoalan keimanan.
- c. Motivasi ada karena sikap hidup dasar pada kerja. Tidak ada sangkut paut dengan keyakinan ataupun keagamaan.
- d. Etika kerja hadir karena akal atau karena pandangan yang dianut.

## 2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat tumbuh karena adanya ikatan emosional antara individu dengan perusahaan dapat berupa dukungan moral serta menerima norma yang terdapat pada perusahaan dan yang terpenting adalah tekad kuat dalam diri sendiri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Luthans (2012:249) berpendapat bahwa: komitmen organisasi adalah “refleksi dari sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi serta proses berkelanjutan dimana anggotanya mengekspresikan kepeduliannya terhadap perusahaan serta keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan”.

Moorhead dan griffin (2013:73) mengatakan: “komitmen organisasi adalah cerminan sikap individu tentang seberapa jauh ia tahu dan mempunyai keterikatan pada organisasinya”.

Robbins dan judge dalam zelvina (2015)



mengemukakan bahwa :

“komitmen organisasi adalah kondisi seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, keinginan serta target untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasinya”.

Alwi dalam nanda dkk (2013) mengemukakan bahwa :

“komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk tetap berada di posisi organisasi serta terlibat dalam pencapaian visi, tujuan dan norma yang ada dalam organisasi”.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah sikap karyawan yang memihak suatu organisasinya, visinya serta tujuan-tujuannya dan mempunyai tekad untuk mempertahankan keanggotanya pada organisasi tersebut. Adanya sikap komitmen organisasi sangat berperan penting terhadap organisasi, karena adanya komitmen organisasi berpengaruh pada profesionalitas karyawan dalam bekerja.

### **2.3.1 Dimensi & bentuk-bentuk komitmen organisasi**

Menurut Allen & Meyer (1993, 49-61) menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor komitmen organisasi, yakni:

- a. Komitmen afektif (*Affective commitment*) merupakan keinginan karyawan untuk ikut andil dalam suatu organisasi karena adanya ikatan

emosional. Dalam hal ini, karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi serta setia pada organisasi.<sup>19</sup>

Dalam dimensi ini terdapat indikator:

1. Menenal organisasi
  2. bahagia terhadap organisasi
  3. Merasa menjadi bagian organisasi.
- b. Komitmen kontinyu (continuance commitment) berkaitan dengan nilai ekonomi, yaitu karena karyawan membutuhkan gaji, serta keuntungan-keuntungan lainnya. Akibat pemberian gaji yang tinggi oleh pemberi kerja, menyebabkan karyawan berkomitmen dengan organisasinya. Karena apabila ia meninggalkan pekerjaannya atau mengundurkan diri akan memperburuk karirnya.

Dalam dimensi ini terdapat indikator :

1. Faktor ekonomi
2. Sistem honorarium yang dialokasikan
3. Komitmen normatif (normative commitment) berkaitan dengan moral. Karyawan diharuskan bertahan di organisasinya karena kewajiban dan tanggung jawab karyawan terhadap

---

<sup>19</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta, Andi , 2008) hal. 157

organisasi dengan mempertimbangkan nilai, norma serta keyakinan karyawan.

Dalam dimensi ini terdapat indikator:

1. Kesetiaan pada organisasi
2. Kebanggaan pada organisasi

Menurut Katner (dalam Sopiah, 2008) ada tiga pola komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (continuance commitment) merupakan komitmen yang berhubungan dengan kontribusi anggota terhadap keberlangsungan organisasi dan menciptakan anggota yang mau berkorban serta berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (cohesion commitment) merupakan komitmen yang berkaitan dengan adanya kaitan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Komitmen ini terjadi karena adanya kepercayaan karyawan terhadap norma-norma organisasi yang dianut ialah suatu hal yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (control commitment) merupakan komitmen anggota terhadap norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut

mampu dan relevan dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Sedangkan menurut penelitian yang dilaksanakan oleh Gordon dkk (Klandermans, 1989 dan Tetrick dkk, 1989) terdapat empat faktor dalam mengetahui komitmen organisasi, yaitu:

- a. Kesetiaan pada organisasi merupakan aspek dari kebanggaan yang dipunya karyawan terhadap organisasi secara berkelanjutan dengan apresiasi yang didapat bermanfaat untuk anggota
- b. Tanggungjawab pada organisasi merupakan cara bagaimana karyawan bekerja sesuai tugas masing-masing dan sanggup menyelesaikan tugasnya sesuai dengan rencana
- c. Hasrat agar bekerja profesional untuk organisasi. Faktor tersebut mengilustrasikan bahwa anggota condong pada perbuatan serta cara yang pantas dalam mempersembahkan pelayanan semata-mata untuk organisasi
- d. Harapan pada organisasi. Faktor ini memvisualkan keterlibatan pada pandangan yang dipilih serta dibuat oleh organisasi.

### **2.3.2 Faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi**

Komitmen dalam sebuah organisasi maupun instansi tidak tiba-tiba saja terwujud dengan mudah dan cepat. Akan tetapi komitmen mengalami proses yang cukup panjang dan memerlukan waktu yang cukup lama untuk menumbuhkannya.

Menurut steers (dalam sopiah 2008) berpendapat bahwa terdapat tiga faktor yang berpengaruh pada komitmen, yaitu :

- a. Ciri pribadi, seperti jabatan karyawan di organisasi serta kebutuhan karyawan serta ambisi yang berbeda-beda.
- b. Ciri pekerjaan, seperti individualitas tugas serta keleluasaan interaksi antar rekan kerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti kecakapan organisasi yang terdahulu serta bagaimana penyampaian karyawan lain dalam mengungkapkan serta berbicara tentang yang dirasakannya terkait dengan organisasi.

Berbeda dengan minner (dalam sopiah, 2008) menurutnya faktor faktor yang mempunyai pengaruh pada komitmen terdapat empat hal, seperti berikut:

- a. Faktor personal, meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta karakter
- b. Spesifikasi pekerjaan, meliputi cakupan jabatan, tantangan, permasalahan, kedudukan, dan tingkat kesulitan pekerjaan.
- c. spesifikasi struktur, meliputi besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi (desentralisasi atau sentralisasi), hadirnya serikat pekerja, serta tingkat pengendalian terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja, faktor yang ini mempunyai peran yang tinggi dalam mempengaruhi tingkat komitmen para karyawan, karna tingkat komitmen karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru bekerja.

Lincoln dan Bashaw (pada sopiah, 2008) berpendapat bahwa ada tiga indikator yang terdapat dalam komitmen organisasi, diantaranya yaitu :

- a. I'tikad karyawan, dimana adanya kemauan karyawan dalam mengupayakan tercapainya hajat organisasi
- b. loyalitas karyawan, sebuah keinginan karyawan agar tetap menjaga keanggotaannya sehingga

menjadikannya selalu berada pada organisasi tersebut.

- c. Kebanggaan karyawan, adanya rasa bangga karena masuk di organisasi tersebut disertai dengan perasaan organisasi tersebut merupakan bagian dari hidupnya.

### **2.3.3 Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam**

Organisasi merupakan wadah bagi orang-orang untuk mencapai tujuan bersama. adanya organisasi tak lepas dari peran manusia atau anggota-anggota yang ikut andil dalam organisasi tersebut. Untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai, dibutuhkan adanya kerjasama antar karyawan ataupun anggota. Dengan kerja keras serta tekad yang kuat, tentunya tujuan tersebut dapat terwujud sehingga menjadikan kebanggaan pada tiap anggota maupun karyawannya. Kebanggaan tersebut menjadi salah satu faktor hadirnya sikap komitmen dalam diri karyawan. Dengan adanya ketekunan maka akan menumbuhkan sikap konsisten dalam diri karyawan guna mendapatkan konsekuensi segala resiko karena janji yang dilakukan baik secara lahir maupun batin. Seperti halnya Allah berfirman dalam surat Fusilat ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ

*Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu". (QS. Fusilat)*

Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan didukung oleh ketegaran hati yang mendalam pada diri karyawan, menjadikan karyawan selalu konsisten baik lahir serta batin saat melaksanakan perjanjian dengan pihak perusahaan hingga *goals* yang telah disepakati terwujud. Allah menjanjikan tempat yang baik untuk orang-orang yang mempunyai ketegaran hati yang kuat.

Dalam pandangan Islam, komitmen seseorang dapat dilihat pada setiap apa yang dikerjakan. Komitmen menunaikan kewajiban serta menjauhi larangan-Nya adalah sebuah bentuk dari komitmen seorang manusia sebagai bentuk makhluk Tuhan. Hal ini tertuang dalam Al-Qur'an surah An-Nisa' ayat 146:



إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ  
مَعَ الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

*Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar. (QS An-Nisa' ; 146)*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa gnjaran untuk orang yang bertaubat serta mengerjakan perbaikan-perbaikan (mengerjakan perbuatan baik untuk menghilangkan dampak yang jelek serta kekeliruan-kekeliruan yang dilakuka) serta berkeyakinan kuat pada agama Allah dan tulus menjalankannya karena Allah akan mendapatkan pahala yang besar.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Lisa Aqsariyanti Dkk dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros” dari Jurnal Organisasi dan Manajemen 2019. Dalam penelitian ini variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut mengartikan jikalau iklim organisasi dapat berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Akan

tetapi, pada variabel etos kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil positif menjelaskan bahwa etos kerja karyawan rendah dan tidak signifikan pada etos kerja dikarenakan etos kerja belum mampu memberikan kontribusi nyata bagi kinerja karyawan.

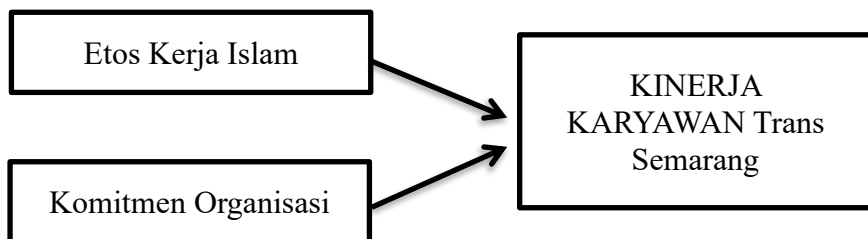
2. Penelitian Muhammad Ridwan yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Sebagai Variable *Intervening* Di Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali”. Dari skripsi IAIN Salatiga Tahun 2019. Dari skripsi ini dihasilkan komitmen karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak ada pengaruh signifikan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen karyawan.
3. Penelitian dari prima utama wardoyo putro yang berjudul “Etika kerja Islam, komitmen organisasi, sikap pada perubahan organisasi terhadap kinerja Guru Madrasah Negeri di Kabupaten Sragen” dari Jurnal Manajemen Indonesia Tahun 2018. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa etika kerja Islam tak memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja, ini artinya rendah ataupun tinggi etika kerja Islam yang dimiliki guru madrasah tak akan mempengaruhi kinerja mereka.

- Variabel komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru madrasah.
4. Penelitian dari Dwi Sulisty Wahono dan Yunus Mustaqim yang berjudul “Pengaruh keadilan organisasi dan etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan di BMT Se-Kabupaten Kudus” diperoleh dari *Equilibrium Jurnal Ekonomi Syariah STAIN Kudus* Tahun 2016. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus.
  5. Penelitian dari Salsabil Maulidia Luthfia Dkk dengan judul “Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama Kota Batu”. Dari *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma* tahun 2017. Hasil penelitian ini yaitu Variabel etos kerja dengan indikator semangat kerja, karakter, sikap dan keyakinan dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kota batu. Serta variabel komitmen organisasi dengan indikator keadilan dan dukungan, nilai bersama, kepercayaan dan pelibatan pekerjaan dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kota baru.

## 2.5 Kerangka pemikiran teoritik

Dilihat pada misi serta teori yang sudah dijabarkan terdahulu, selanjutnya dijabarkan kerangka dalam berfikir terkait Pengaruh etos kerja Islam dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan BLU UPTD Trans Semarang sebagai berikut.

**Gambar 2.3**



## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan konklusi teoritis serta sementara pada penelitian. Juga bisa diartikan hasil sementara pada permasalahan penelitian dianggap paling mungkin atau kebenarannya paling tinggi. Yang artinya asumsi yang kebenarannya diperlukan pembuktian. Berikut merupakan gambaran dari hipotesis:

$H_0$  : tidak ada pengaruh etos kerja Islam pada kinerja

$H_1$  : etos kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif

pada kinerja

Dari riset yang dilakukan Salsabil Maulidia Luthfia Dkk(2017), mengatakan bahwa variabel etos kerja dengan acuan semangat kerja, sikap, keyakinan seta karakter diketahui mempunyai pengaruh pada kinerja. Yang berarti etos kerja Islam bisa menjadi pengaruh positif pada kinerja.

$H_0$  : Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh pada kinerja

$H_2$  : komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja.

Menurut penelitian dari Dwi Sulisty Wahono dan Yunus Mustaqim (2016), mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi bisa menjadi pengaruh yang positif pada kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian serta Sumber Data**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Sugiyono mengemukakan bahwa penelitian dengan metode kuantitatif merupakan metode dengan landasan filsafat positivism, guna menggali populasi maupun sampel tertentu, dengan cara mengambil sampel secara acak.<sup>20</sup> Pendekatan ini dimanfaatkan saat data penelitiannya berbentuk angka serta analisisnya dengan statistik.

##### **3.1.2 Sumber Data**

Penelitian ini mendapatkan sumber data dari data primer serta sekunder.

###### **1. Data Primer**

Data ini merupakan sumber yang didapat langsung dari yang diteliti.<sup>21</sup> Pada penelitian yang telah dilakukan, data primer ini berbentuk jawaban dari pernyataan-pernyataan yang tertuang pada kuesioner

---

<sup>20</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013, Hal. 13

<sup>21</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research & Development)*, Bandung : ALFABETA, 2015, hal. 222.

yang dibagikan kepada responden.

## 1. Data Sekunder

Data ini merupakan data yang didapat dari sumber yang tidak langsung diberikan ke peneliti.<sup>22</sup> Data sekunder bisa berbentuk output orang lain seperti dokumen yang sudah di publikasi, atau bisa juga dari jurnal, buku, karya ilmiah ataupun skripsi, dan instansi yang berkaitan dengan hal yang diteliti.

## 3.2 Populasi dan Sampel

### 3.2.1 Populasi

Cooper mengemukakan, populasi berhubungan dengan semua kelompok entah itu orang, objek yang menjadi pusat perhatian maupun peristiwa yang bisa untuk diteliti.<sup>23</sup>

Sedangkan menurut bungin, populasi berarti kelengkapan objek penelitian yang bisa berupa manusia, hewan, udara, peristiwa, tumbuhan, sikap hidup, serta lainnya.<sup>24</sup> Untuk mengantisipasi

---

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm. 222.

<sup>23</sup> Sudaryono, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo, 2017, Hal. 165

<sup>24</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik, serta ilmu-ilmu sosial lainnya*, Jakarta: Kencana, 2011, Hal. 109.

populasi agar tidak cuma kuantitas yang terdapat pada objek ataupun subjek yang dipelajari, akan tetapi mencakup keseluruhan ciri yang dipunya subjek ataupun objek tersebut. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksudnya yaitu seluruh karyawan BRT dari divisi apapun yaitu 1007 Karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan BLU UPTD Trans Semarang**

No	Tahun								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	164	215	280	418	435	484	633	792	1007

*Sumber : Laporan Kinerja ([www.transsemarang.semarangkota.go.id](http://www.transsemarang.semarangkota.go.id))*

### 3.2.2 Sampel

Sampel merupakan potongan dari jumlah serta ciri yang dipunya populasi tersebut. Jika populasi luas serta tidak memungkinkan peneliti untuk memahami keseluruhan yang berkaitan dengan populasi, seperti terbatasnya dana, waktu, maupun energy. Maka, peneliti bisa memilih opsi sampel yang tepat dipetik dari populasi tersebut.<sup>25</sup> Dengan pengambilan sampel kemudian peneliti akan menarik kesimpulan yang akan digeneralisasikan terhadap populasi.

---

<sup>25</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian dan Pengembangan...*, Hal. 136



Cara menentukan sampel pada penelitian ini yaitu memakai *non probability sampling* yaitu cara mengambil sampel dengan tidak membuka kesempatan yang sama pada tiap komponen populasi guna diseleksi menjadi sampel. Dibantu untuk penarikan sampel menggunakan *accidental sampling* yaitu metode penetapan sampel penetapan sampel berlandaskan ketidaksengajaan, maksudnya siapapun secara tidak sengaja bertemu peneliti, maka bisa dijadikan sampel, tetapi terdapat catatan orang tersebut memadai dijadikan sumber.<sup>26</sup> Penetapan total sampel dijelaskan memakai rumus slovin. Hal ini dikarenakan total responden sudah diketahui.

Guna menyempurnakan acuan error sampel, yaitu dengan menggunakan rumus slovin.

Rumus tersebut adalah sebagai berikut:<sup>27</sup>

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan

---

<sup>26</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian dan Pengembangan...*, hlm.143

<sup>27</sup> Burhan bungin, *Metodologi Penelitian...*, hlm, 115

pengambilan

Jadi besarnya sampel yang digunakan adalah

$$n = \frac{1007}{1 + 1007(10\%)^2}$$

$n = 91$  orang

Dari hitungan yang memakai rumus tersebut, didapati total sampel 91 orang. Cara menarik sampel pada penelitian ini memakai *simple random sampling* ialah mengambil secara random dari anggota populasi dengan tidak perduli pada tingkatan. Teknik tersebut memberi peluang sama di setiap anggota populasi guna sebagai sampel.

### 3.3 Metode dan Pengumpulan Data

Pengumpulan menjadi proses terpenting di penelitian, karena berhasil atau tidaknya penelitian ini tergantung pada proses pengumpulan data. Dimana dalam pengumpulan data bahan-bahan yang nantinya akan diolah harus benar-benar dipertanggungjawabkan. Pada penelitian ini memakai cara angket atau kuesioner dan observasi ke lapangan.

Pada penelitian ini kuesioner berperan penting sebagai instrument utama disertai dengan wawancara dan dokumentasi sebagai pendukung.

- a. Angket/Kuesioner ini menyebarkan data ke responden berharap agar responden mengisi daftar pernyataan tersebut.<sup>28</sup> Kuesioner ini tertutup, karena jawabannya hanya tertera didalam kuesioner tersebut.
- b. Wawancara merupakan metode untuk mendapatkan jawaban terkait dengan hal yang diteliti dengan Tanya jawab secara langsung.<sup>29</sup>
- c. Observasi merupakan pengumpulan data dengan melihat sesuatu dengan panca indra.

### 3.4 Variabel Penelitian dan Pengukuran

#### 3.4.1 Variabel Penelitian

Menurut pendapat dari hatch dan farhady, variabel merupakan ciri seseorang atau objek yang memiliki perbedaan satu dengan lainnya. Sedangkan kerlinger berpendapat bahwa variabel merupakan watak atau konstruk yang akan dipelajari.<sup>30</sup> Untuk itu bisa diperoleh kesimpulan variabel merupakan sesuatu yang diamati serta sebagai pusat utama penelitian.

---

<sup>28</sup> Ma'ruf abdullah, *Metodologi Penelitian (Untuk: Ekonomi, Manajemen, Komunikasi, dan Ilmu sosial lainnya)*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015, Hal. 248

<sup>29</sup> Burhan bungin, *Metodologi Penelitian...*, Hal, 136.

<sup>30</sup> Rully Indrawan dan Poppy Yaniawati, *Metodologi Penelitian (kuantitatif, kualitatif, dan campuran untuk manajemen, pembangunan, dan pendidikan)*, Bandung: Refika Aditama, 2014, Hal. 12

Pada penelitian ini terdapat variabel bebas serta variabel terikat

1. Variabel bebas terdiri dari
  - a. Etos Kerja Islam ( $X_1$ )
  - b. Komitmen Organisasi ( $X_2$ )
2. Variabel Terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan ( $Y_1$ ) BLU UPTD Trans Semarang.

### **3.4.2 Pengukuran**

Pengukuran merupakan proses deduktif dengan maksud diawali dengan suatu rancangan, serta pikiran atau ide, dilanjut dengan meformulasikan perangkat ukur guna mengamati secara empiris. Adanya pengukuran ini bertujuan guna memilih data yang mau didapat dari parameter pada variabel yang sudah dipilih. Ada 4 macam pengukuran yang sekiranya bisa dipakai pada penelitian, diantaranya pengukuran rasio, ordinal, nominal serta interval. Mengenai penelitian ini, skala ukur yang dipakai yaitu skala likert merupakan skala dengan dasar penghitungan sikap orang-orang kala menjawab pernyataan yang berhubungan dengan parameter suatu pikiran atau variabel yang ditakarr. Dalam memakai skala ini jawaban dari

pernyataan yang dipakai yaitu:

<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Raguragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya merupakan tabel variabel serta pengukuran yang digunakan penelitian ini:

**Tabel 1.2**  
**Variabel & Pengukuran**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Etos Kerja Islam	Persepsi seseorang bahwa bekerja tidak hanya soal materi tetapi juga manifestasi ibadah.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Menghargai Waktu</li> <li>● Memiliki moralitas yang tinggi (Ikhlas)</li> <li>● Kreatif</li> <li>● Tolong menolong<sup>31</sup></li> </ul>	Diukur melalui angket, diukur melalui skala likert

<sup>31</sup> Toto tasmara, *Membudayakan Etos Kerja....*, hal. 73

Komitmen Organisasi	Sikap setia terhadap organisasi sebagai bentuk kecintaannya terhadap suatu organisasi serta untuk mempertahankan keanggotaan tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Keinginan untuk bekerja secara profesional demi organisasi</li> <li>● Kesetiaan karyawan</li> <li>● Kebanggaan karyawan</li> <li>● Kepercayaan terhadap organisasi</li> </ul>	Diukur melalui angket, diukur melalui skala likert
Kinerja	Hasil atau output dari apa yang dikerjakan oleh individu ataupun kelompok dalam periode yang telah disepakati.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Kualitas</li> <li>● Kuantitas</li> <li>● Ketepatan waktu<sup>32</sup></li> </ul>	Diukur melalui angket, diukur melalui skala likert

### 3.5 Metode Analisis Data

Teknik yang dipakai guna merespon ringkasan

---

<sup>32</sup> Bernardin, H. John and Russel. 2010. Human Resource Management. New York: McGraw-Hill

permasalahan atau pengujian sebuah hipotesis pada penelitian ini yaitu:

### **3.5.1 Uji Kualitas Data**

#### **3.5.1.1 Uji Validitas**

Validitas merupakan permasalahan yang berkaitan dengan pernyataan sejauh mana alat takar sudah mengukur sesuatu yang sudah seharusnya ia ukur.<sup>33</sup> Aturan dikatakan valid atau tidaknya yaitu jika skala itu dipakai mengukur selaras dengan inferensi yang menjadi output dekat dengan derajat kebenaran. Validitas pengukuran memiliki 3 tipe yaitu : <sup>34</sup>

##### **1. Validitas Isi (*Content Validity*)**

Validitas ini berkaitan dengan hierarki dimana jenis-jenis skala menggambarkan ranah pikiran yang berlangsung diteliti. Suatu pemikiran tertentu pastinya tidak bisa dikalkulasi dimensi keseluruhannya, karena alamat

---

<sup>33</sup> Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media , 2012, Hal. 173

<sup>34</sup> Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012, Hal. 84

itu terkadang punya label yang sangat banyak atau bisa saja mempunyai sifat yang multidimensional.

## 2. Validitas Konstruk (*Construct Validity*)

Validitas konstruk berkaitan dengan tingkatan dimana skala merepresentasikan serta bertujuan sebagai pemikiran yang berlangsung pengukurannya. Validitas ini terdapat dua aspek dasar yaitu secara alamiah bersifat teoritis serta statistik.

## 3. Validitas Kriteria (*Criteria Validity*)

Validitas yang berkaitan dengan hierarki dari masalah dimana skala yang berlangsung dipakai dapat memperkirakan suatu variabel yang dipersiapkan sebagai sebuah barometer.

Sebuah parameter bisa disebut valid ketika parameter itu sudah dipakai mengukur sesuatu yang seharusnya. Uji ini alangkah baiknya digunakan untuk setiap point pernyataan pada validitas



yang diuji. Untuk itu hasil dari  $r_{hitung}$  nantinya dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ .

### 3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji ini adalah sebuah parameter kesetimbangan serta korespondensi para responden ketika menanggapi persoalan yang berkaitan dengan macam-macam pernyataan yang berupa format sebuah variabel lalu dirangkai dengan berbentuk sebuah kuesioner.

Uji ini bisa diujikan secara serentak pada semua pernyataan. Ketentuannya pada uji ini yaitu nilai  $\alpha > 0,60$  akan dikatakan instrumennya reliable.<sup>35</sup>

Dalam penghitungan uji ini bisa memakai pendekatan-pendekatan seperti:

- a. Tes Ulang : ini bisa dengan proses mengetes kuesioner pada komunitas tertentu. Lalu kuesioner tersebut dites ke komunitas sama. Kemudian skor dari keduanya di korelasi, jika hasilnya  $\geq 0,8$  berarti instrumennya reliabel.

---

<sup>35</sup> Endrayanto, *Statistika Untuk Penelitian...*, hlm. 186.

- b. Tes Pararel : caranya yaitu membagikan kuesiner ke komunitas tertentu, lalu komunitas tersebut diuji juga dengan memakai acuan yang identik dengan isi dari pernyataan. Setelahnya nilai uji keduanya dikorelasi, jika hasilnya  $\geq 0,8$  berarti intrumennya reliabel.
- c. Tes Belah Dua : caranya yaitu memisahkan nilai-nilai dengan acak berbentuk ganjil serta genap dari keseluruhan tanggapan responden. Lalu hasilnya dikorelasi. Jika hasilnya  $\geq 0,8$  berarti reliabel.

Selain itu untuk uji reliabilitas bisa memakai rumus *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan bahwa suatu butir pertanyaan mempunyai reliabilitas.<sup>36</sup>

Penelitian ini dalam menguji reliabilitas menggunakan rumus tersebut. Rumus tersebut mulanya disebarluaskan Cronbach (1951) menjadi barometer global dari korespondensi skala banyak produk serta skala likert. Barometer ini merupakan

---

<sup>36</sup> Sarwono, *Metode Riset* , hlm 86

sebuah takaran keselarasan intensi internal, yaitu tentang kedekatan suatu jalinan dari sebuah rangkaian item. Yang berarti sautu kuisioner bisa dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap suatu pertanyaan adalah konsisten. Nilai dari barometer ini ada pada sekitar 0,70 bisa diterima, sedangkan apabila lebih dari 0,80 baik.<sup>37</sup>

### **3.5.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.5.2.1 Uji Normalitas**

Uji ini dimanfaatkan untuk menjalankan tes pada data hasil pengamatan agar tahu status data normal atau tidak. Ciri data bagus atau tidak yaitu apabila data tersebut mempunyai pola semacam penyebaran normal, yaitu penyebarannya tidak miring ke kiri ataupun ke kanan.<sup>38</sup> Apabila pola distribusi dari data semacam kurva yang membentuk sebuah lonceng hal itu menandakan bahwa data

---

<sup>37</sup> Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana, 2015, hal. 141

<sup>38</sup> Singgih Santoso, *Menguasai Statistik Multivariat Konsep Dasar dan Aplikasi dengan SPSS*, Jakarta: Kompas Gramedia, 2015, hal. 43.

tersebut mempunyai distribusi yang normal. Kurva seperti itu memiliki 2 ciri inti, diantaranya:

- a. Lebih terpusat pada tengah serta turun di dua sisi
- b. Mempunyai sifat yang selaras.

Cara melihat bagaimana normalitas data yaitu melakukan tes normalitas data yang sekiranya bisa dibuat menjadi output sebuah histogram, normal P-Plot, atau Kurtosis serta Skewnwss atau bisa juga menggunakan uji kolmogorov smirnov. Acuan signifikansi uji ini yaitu 0,05 yang artinya jika kurang dari itu data tersebut tidak berdistribusi normal.<sup>39</sup>

### 3.5.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji ini dimanfaatkan guna menangkap adakah hubungan antar variabel independen pada model regresi. uji ini baru bisa dilaksanakan apabila ada lebih dari satu variabel independen pada model regresi. *Tolerance* serta VIF merupakan

---

<sup>39</sup> Sarwono, *Metode Riset....*, hal. 96

alternatif yang umum dipakai para peneliti sebagai pendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas di model regresi. acuan yang dianjurkan untuk melihat tidak adanya permasalahan uji ini yaitu dengan nilai dari *tolerance* wajib  $>0,10$  serta  $VIF <10$ .<sup>40</sup>

### 3.5.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini dimanfaatkan karena dapat menginformasikan terkait *variance* dari residual data satu pengamatan ke pengamatan lainnya berlainan atau konstan. Apabila terdapat *variance* dari data yang sama disebut homokedastisitas, dan jika terdapat *variance* dari residual data beda merupakan heterokedastisitas. Bentuk homokedastisitas adalah bentuk regresi yang diinginkan. Terdapat cara-cara yang digunakan mendeteksi permasalahan heterokedastisitas pada model regresi, yakni:

1. Menilik pada grafik *scatterplot*, dengan catatan plotting dari titik berpencair random

---

<sup>40</sup> Hengky Latan dan Selva Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*, Bandung: Alfabeta, 2013, hal. 63

serta tidak berkelompok di satu posisi. Hal tersebut menjadi acuan bahwa tidak terjadi permasalahan heterokedastisitas.

2. Menjalankan uji *glejser*. Apabila didapat signifikansi variabel independen  $> 0,05$ , bisa ditarik kesimpulan tidak terdapat permasalahan heterokedastisitas.<sup>41</sup>

### 3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut usman dan purnomo Regresi ini merupakan regresi dimana variabel dependen (Y) dikaitkan pada lebih dari satu variabel yang merupakan developer analisis regresi sederhana. Selain itu dipakai sebagai parameter tentang kaitan yang terbentuk antara variabel dependen dengan dua maupun lebih variabel independen. Analisis ini merupakan pendugaan nilai dampak dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen. Uji ini berfungsi guna melihat ada tidaknya kaitan fungsi atau kaitan kausal antara dua variabel independen atau lebih dengan satu variabel dependen.

Pada penelitian ini, terdapat satu variabel

---

<sup>41</sup> *Ibid*, hlm. 66

dependen yaitu kinerja serta dua variabel independen yaitu etos kerja Islam serta komitmen organisasi. Karena hal tersebut, penelitian ini masuk dalam kategori regresi berganda.

Rumus umum yang digunakan adalah<sup>42</sup>

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_n x_n + k$$

Maka rumus persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah  $Y = a_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + k$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a_0$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi  $X_1$

$X_1$  = Etos Kerja Islam

$b_2$  = Koefisien Regresi  $X_2$

$X_2$  = Komitmen Organisasi

$K$  = Faktor Pengganggu

### 3.5.4 Pengujian Hipotesis

#### 3.5.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R Square )

Uji ini dimanfaatkan guna memperhitungkan seberapa baik garis regresi sesuai aktualnya. Uji ini mengukur prosentase besaran total variasi variabel  $Y$

---

<sup>42</sup> Endrayanto, *Statistik Untuk Penelitian...*, hlm. 88.

yang dijabarkan oleh variabel  $X$  dalam garis regresi/ nilainya terdapat diantara 0 dan 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Dengan artian jika  $R^2$  mendekati angka nol berarti terdapat garis regresi yang kurang baik.

#### **3.5.4.2 Uji Simultan (Uji F)**

Uji ini dimanfaatkan ketika akan mempertimbangkan terkait dampak semua variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) atau bisa disebut juga dengan uji signifikansi model regresi. Dalam hal ini cara mengambil kesimpulan didasarkan pada perbandingan antara  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau dengan signifikansi 0,05 maka  $H_0$  tidak dapat diterima namun  $H_1$  diterima. Yang berarti secara bersamaan variabel independen ( $X$ ) bisa memberi pengaruh pada variabel dependen ( $Y$ ), hal tersebut juga berlaku sebaliknya.

#### **3.5.4.3 Uji Parsial (t test)**

Uji ini dimanfaatkan ketika akan mencari kebenaran terkait variabel independen secara individual itu



mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Dalam hal ini cara mengambil kesimpulan didasarkan pada perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  serta tingkat signifikansi yaitu 0,05.<sup>43</sup> Cara menarik kesimpulan uji ini didasarkan pada, jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau dengan  $sig < 0,05$  maka pada hipotesis  $H_0$  tidak diterima (ditolak) namun hipotesis  $H_1$  diterima, yang berarti adanya pengaruh variabel independen (X) pada variabel dependen.

Acuan pengambilan keputusan pada penelitian ini yaitu.

■  $H_0$  diterima, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

■  $H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Acuan pengambilan keputusan dengan memakai SPSS yaitu:<sup>44</sup>

■ Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

■ Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

---

<sup>43</sup> *Ibid*, Hal. 22

<sup>44</sup> Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Paddadaran*, Yogyakarta: Gava Media, 2010, Hal.. 86

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum & Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah**

Transportasi berbasis massal merupakan transportasi yang memudahkan mobilitas masyarakat. Transportasi umum atau massal merupakan sebuah layanan angkutan untuk penumpang bersama-sama guna masyarakat umum. Berbeda dengan transportasi publik lain seperti taksi, bus yang disewakan untuk sebuah kepentingan, serta transportasi lain yang hanya dapat diakses ketika telah melakukan pemesanan terlebih dahulu. Transportasi publik yang ada di Indonesia khususnya Kota Semarang diantaranya yaitu, Bus, angkot, becak, becak motor serta kereta api. sehingga hadirilah inovasi baru yaitu Bus Rapid Transit (BRT) Trans Semarang.

Pada tanggal 2 April 2009 yang bertepatan dengan ulang tahun kota semarang yang ke-462 dijadikan momen rilisnya Trans Semarang oleh pemerintah Kota semarang. Awal mula beroperasinya BRT yaitu 18 mei 2009 memakai armada sebanyak 20 bus ukuran besar yang

diperoleh dari bantuan kemenhub tahun anggaran 2016 dengan daerah operasi yang pertama yaitu koridor 1 dengan rute terminal mangkang-terminal penggaron. Kemudian tanggal 1 oktober 2012 dilakukan peresmian oleh Plt Walikota Semarang yaitu Hendrar Prihadi yang bertempat di halaman balai kota semarang untuk koridor II dengan rute operasi yaitu terminal sisemut ungaran-terminal terboyo dengan menggunakan armada bus berukuran medium. PT Surya Setia Kusuma yang mengoperasikan armada ini. Armada ini pernah mengalami peremajaan awal tahun 2018 seperti koridor VI.

Pada 2 Desember 2013 telah dilakukan peresmian terlebih dahulu pada koridor IV dengan rute operasi terminal cangkiran-stasiun semarang tawang. Namun sebelumnya koridor ini memakai armada besar seperti pada koridor I, hingga pada akhirnya dengan adanya saran dari berbagai pihak armada pada koridor ini diubah menggunakan bus medium. Selain itu rute yang akan dioperasikan sebelumnya hanya sampai pada Bandara Ahmad Yani. Namun setelah dipertimbangkan, awal agustus 2014 rute koridor IV diperpanjang hingga stasiun

semarang tawang dibawah naungan PT Matra Semar Semarang.

Pada 1 November 2014 koridor III mulai beroperasi serta diresmikan penggunaannya oleh Walikota Semarang yaitu Hendrar Prihadi. Koridor ini menggunakan armada medium seperti koridor VI, dengan penambahan LED eksterior sebagai petunjuk rute operasi. Koridor III mempunyai trayek operasi dari Pelabuhan Tanjung Emas - Elizabeth, yang mana dibagi menjadi dua (III A dan III B). Armada pada Koridor ini dibawah pengoprasi PT. Mekar Flamboyan.

Pada 31 maret 2017 dilakukan peluncuran koridor V serta VI yang bertempat di Kampus Universitas Diponegoro. Armada ini menggunakan bus medium dan disediakan 14 armada serta 2 armada sebagai cadangan dari kedua koridor. Koridor V menjadi Koridor terpanjang pada operasional Trans Semarang, yaitu trayek Perumahan Bukit Kencana Jaya hingga PRPP, dan memakai armada bantuan Kemenhub anggaran 2016 (Armada yang sama seperti TransJogja). Selain itu, koridor VI beroperasi dengan trayek Universitas Diponegoro hingga Universitas Negeri Semarang

melalui Elizabeth. Koridor VI merupakan satu satunya koridor Trans Semarang yang tidak melewati Balaikota sebagai *central hub*-nya. Armada di dua koridor ini dioperasikan oleh PT Minas Makmur Jaya. Mulai 6 Oktober koridor V. Koridor VII diluncurkan pada tanggal 24 Mei 2018 di Balaikota Semarang. Menggunakan bus berukuran sedang dan tipe (dan warna) yang seragam dari Koridor V dan VI, koridor ini merupakan koridor Loop kedua setelah Koridor III dengan memutar di Tugumuda. Rencananya, akan ada koridor VIII serta *feeder* (pengumpan) di beberapa titik yang tak bisa dijamah oleh bus.

#### **4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan BLU UPTD Trans Semarang**

##### **4.1.2.1 Visi BLU UPTD Trans Semarang**

Visi BRT Trans Semarang yaitu menciptakan pelayanan BRT yang Profesional , Mandiri, Dapat diandalkan, Berkesinambungan dan Terjangkau.

- a. Profesional, setiap kegiatan yang dilakukan berorientasi pada pemenuhan standar yang ada.

- b. Mandiri, dalam pengelolaan keuangan dan Sumber Daya Manusia.
- c. Mendorong berkembangnya transportasi perkotaan yang dapat diandalkan dan berkesinambungan.
- d. Meningkatkan sarana dan prasarana transportasi.

#### **4.1.2.2 Misi BLU UPTD Trans Semarang**

Misi BRT Trans Semarang adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan pelayanan BRT yang profesional dan terjangkau.
- b. Melaksanakan kemandirian pelayanan BRT dengan prinsip otonomi dalam pengelolaan keuangan dan sumber daya manusia.
- c. Mendorong berkembangnya transportasi perkotaan yang dapat diandalkan dan berkesinambungan.
- d. Meningkatkan sarana dan prasarana transportasi.

#### **4.1.2.3 Tujuan BLU UPTD Trans Semarang**

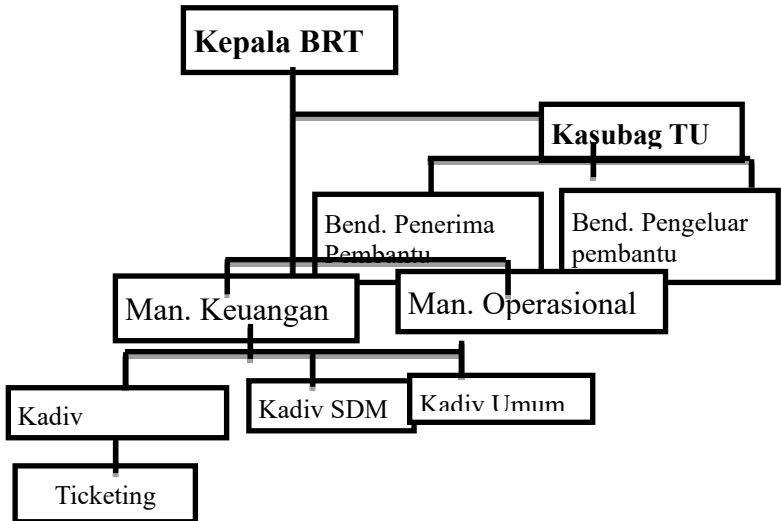
Tujuan BRT Trans Semarang yaitu :

- a. Mempersembahkan jasa transportasi guna memudahkan masyarakat untuk mutasi serta saling membaur dengan koridor yang ada
- b. Memfungsikan shelter sebagai tempat naik turun penumpang
- c. Transportasi yang murah, terjaga, nyaman, beradab, serta mudah dijangkau masyarakat
- d. Mendukung kelancaran aktivitas masyarakat kota semarang.
- e. Terwujudnya tatanan transportasi yang tertib dan lancar.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi pada BLU UPTD Trans Semarang**

Struktur organisasi BRT Trans Semarang sebagai berikut :

**Gambar 1.3**  
**Struktur Organisasi**



#### 4.1.3.1 Deskripsi Tugas

Dalam sebuah perusahaan maupun instansi apapun, tentunya tak lepas dari adanya struktur organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan ataupun instansi, karena dengan adanya struktur organisasi memudahkan kita dalam hal pembagian tugas ataupun tanggungjawab dalam sebuah instansi atau perusahaan. Selain itu juga struktur organisasi menjauhkan kita dari kerancuan tugas pada masing-masing



bagian yang berakibat pada terhambatnya mencapai tujuan.

Instansi seperti halnya BRT Trans Semarang yang lahir pada tahun 2009 ini tentunya mempunyai struktur organisasi yang jelas dan saling berkesinambungan. Pada struktur organisasi BRT Trans Semarang sendiri, jabatan yang paling tinggi ditempati oleh Kepala BRT. Dan tentunya dalam setiap jabatan tersebut mempunyai tugas dan wewenang masing-masing, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Kepala BRT Trans Semarang

Kepala BRT merupakan jabatan tertinggi yang terdapat pada struktur organisasi BLU UPTD Trans Semarang. Kepala BRT sendiri mempunyai tugas utama yaitu sebagai berikut:

- a) Memimpin perusahaan serta mengawasi kelancaran perusahaan
- b) Membuat rencana pengembangan perusahaan, mengkoordinir serta mengarahkan tugas karyawan

c) Bertanggung jawab atas tugas-tugas perusahaan.

2. Manajer keuangan BRT Trans Semarang

Manajer keuangan BRT memiliki tugas utama sebagai berikut :

a) Menyusun, menyiapkan dan menafsirkan anggaran dan laporan keuangan

b) Merencanakan, mengatur dan mengontrol arus kas perusahaan

c) Mengatur sumber-sumber baru pembiayaan untuk fasilitas perusahaan

3. Administrasi keuangan BRT Trans Semarang

Administrasi keuangan BRT memiliki tugas utama sebagai berikut :

a) Menyusun laporan keuangan harian, bulanan dan tahunan

b) Mengelola uang kas, membuka rekening, setoran dan transaksi lainnya

c) Mengelola gaji karyawan per-bulan

#### 4. Ticketing BRT Trans Semarang

Ticketing BRT memiliki tugas utama sebagai berikut :

- a) Mengelola laporan penjualan tiket harian dan bulanan
- b) Bertanggung jawab atas banyaknya tiket yang terjual

#### 5. Manajer operasi BRT Trans Semarang

Manajer operasi BRT memiliki tugas utama sebagai berikut :

- a) Merencanakan,memberi pengarahan dan melaksanakan koordinasi operasi
- b) Mengatur pelaksanaan tugas keselamatan transportasi
- c) Bertanggung jawab atas adanya sarana perbaikan dan pemeliharaan kendaraan.

#### **4.1.3.2 Tugas Pokok serta Fungsi**

Setiap jabatan yang ada di BRT Trans Semarang memiliki tugas dan cangkupan masing-masing diantara dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Kepala BRT Trans Semarang

Kepala BRT memiliki tugas utama sebagai berikut :

- a) Memimpin perusahaan dan mengawasi kelancaran perusahaan
- b) Membuat rencana pengembangan perusahaan Mengkoordinir dan mengarahkan tugas karyawan
- c) Bertanggung jawab atas tugas-tugas perusahaan

### 2. Manajer keuangan BRT Trans Semarang

Manajer keuangan BRT memiliki tugas utama sebagai berikut :

- a) Menyusun, menyiapkan dan menafsirkan anggaran dan laporan keuangan
- b) Merencanakan, mengatur dan mengontrol arus kas perusahaan
- c) Mengatur sumber-sumber baru pembiayaan untuk fasilitas perusahaan

### 3. Administrasi keuangan BRT Trans Semarang

Administrasi keuangan BRT memiliki tugas utama sebagai berikut :

- a) Menyusun laporan keuangan harian, bulanan dan tahunan
- b) Mengelola uang kas, membuka rekening, setoran dan transaksi lainnya
- c) Mengelola gaji karyawan per-bulan

#### 4. Ticketing BRT Trans Semarang

Ticketing BRT memiliki tugas utama sebagai berikut :

- a) Mengelola laporan penjualan tiket harian dan bulanan
- b) Bertanggung jawab atas banyaknya tiket yang terjual

#### 5. Manajer operasi BRT Trans Semarang

Manajer operasi BRT memiliki tugas utama sebagai berikut :

- a) Merencanakan, memberi pengarahan dan melaksanakan koordinasi operasi
- b) Mengatur pelaksanaan tugas keselamatan transportasi

- c) Bertanggung jawab atas adanya sarana perbaikan dan pemeliharaan kendaraan.

## 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini mesti dipaparkan sebagai gambaran kondisi responden. Untuk membantu menafsirkan hasil penelitian, responden diperbolehkan menginformasikan apapun terkait hal yang diteliti. Pada penelitian ini, terdapat karakteristik responden yang dimasukkan yaitu jenis kelamin, umur, serta lama bekerja karyawan yang semuanya berjumlah 91 orang sesuai dengan jumlah sample. dari output penelitian pada 91 orang yang sudah memberikan respon menggunakan kuesioner, diperoleh data antara lain.

### 4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Terkait jenis kelamin responden BLU UPTD Trans Semarang didapat data sebagai berikut:

**Tabel 1.3**

#### **Persentase Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-laki	58 Orang	64%
Perempuan	33 Orang	36%

<b>Jumlah</b>	<b>91 Orang</b>	<b>100%</b>
---------------	-----------------	-------------

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa jenis kelamin karyawan BLU UPTD Trans Semarang yang diambil menjadi responden menunjukkan lebih banyaknya karyawan laki-laki.

#### 4.2.2 Usia Responden

Terkait data mengenai usia responden dikelompokkan menjadi empat, diantaranya : 20-25 tahun, 25-35 tahun, 36-45 tahun, 45-55 tahun. Output penelitiannya yaitu:

**Tabel 1.4**  
**Persentase Usia Responden**

<b>No</b>	<b>Usia Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
1	20-24 Tahun	2	2%
2	25-35 Tahun	79	87%
3	36-45 Tahun	10	11%
4	46-55 Tahun	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>91</b>	<b>100%</b>

Berlandaskan dari tabel diatas, menjelaskan bahwa responden yang mempunyai usia 20-24 tahun yaitu 2 orang/2% sedangyang berusia 23-35 tahun yaitu 79 orang/87% , untuk usia 36-45 tahun yaitu 10 orang/11%, dan yang terakhir untuk usia 46-55

tahun yaitu tidak ada. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa usia karyawan BLU UPTD Trans Semarang yaitu umur 20-45 tahun.

#### 4.2.3 Lama Bekerja Responden

Terkait data lamanya responden bekerja pada instansi tersebut dikelompokkan menjadi empat jenis yaitu: < 1 tahun, 2-5 tahun, 6-8 tahun, > 8 tahun output dari penelitiannya yaitu:

**Tabel 1.5**  
**Persentase Lama Bekerja Responden**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	4	4%
2	2-5 Tahun	50	55%
3	6-8 Tahun	28	31%
4	> 8 Tahun	9	10%
<b>Jumlah</b>		<b>91</b>	<b>100%</b>

Dilihat dari tabel diatas menjelaskan tentang lama bekerja responden yang variatif. Terhitung dari kurang satu tahun yaitu 4 orang/4%, untuk lama bekerja 2-5 tahun yaitu 50 orang/55%, sedangkan 6-8 tahun sebanyak 28 orang/31%, serta lebih dari delapan tahun (> 8 tahun) sebanyak 9 orang/10%. Dilihat pada data itu disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada BLU UPTD



Trans Semarang sudah 2-8 tahun.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Gambaran variabel pada penelitian ini terdiri variabel dependen serta independen. Variabel independen terdiri dari etos kerja Islam serta komitmen organisasi. Sedangkan variabel dependen ialah kinerja karyawan.

Data yang diperoleh peneliti setelah melakukan pembagian kuesioner secara langsung serta online dengan google form pada karyawan BLU Trans Semarang. Data yang diperoleh yaitu:

#### 4.3.1 Variabel Etos Kerja Islam (X1)

Variabel etos kerja Islam, dalam penelitian ini memakai 4 acuan disertai 8 item pernyataan serta memakai skala *likert*, selanjutnya adalah tabulasi variabel etos kerja Islam

**Tabel 1.6**  
**Nilai Kuesioner Variabel Etos Kerja Islam**

No	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
1	28	31%	39	43%	17	19%	7	8%	0	0%
2	25	27%	37	41%	21	23%	7	8%	1	1%
3	19	21%	37	41%	22	24%	12	13%	1	1%
4	21	23%	32	35%	31	34%	5	5%	2	2%
5	26	29%	32	35%	26	29%	4	4%	3	3%
6	33	36%	22	24%	28	31%	7	8%	1	1%
7	10	11%	28	31%	30	33%	21	23%	2	2%

8	25	27%	35	38%	23	25%	8	9%	0	0%
---	----	-----	----	-----	----	-----	---	----	---	----

Berdasarkan data diatas pada table diatas dilihat jawaban responden. Pernyataan 1 ialah saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan hati-hati, menunjukkan skor sebesar 31% orang menjawab sangat setuju, 43% orang menjawab setuju, 19% orang menjawab ragu-ragu, 8% orang menjawab tak setuju.

Pernyataan kedua yaitu menurut saya, waktu tidak boleh disia-siakan, tetapi seharusnya digunakan secara efisien, menunjukkan skor sebesar 27% orang menjawab sangat setuju, 41% orang menjawab setuju, 23% orang ragu-ragu, 8% orang menjawab tak setuju, serta 1% orang menjawab sangat tak setuju.

Pernyataan ketiga ialah uang bukanlah motivasi saya untuk bekerja, menunjukkan skor sebesar 21% orang menjawab sangat setuju, 41% orang menjawab setuju, 24% orang menjawab ragu-ragu, 13% orang menjawab tak setuju, serta 1% orang menjawab sangat tak setuju.

Pernyataan ke-empat ialah saya senang

ketika mendapatkan tambahan pekerjaan, menunjukkan skor sebesar 23% orang menjawab sangat setuju, 35% orang menjawab setuju, 34% orang menjawab ragu-ragu, 5% orang menjawab tak setuju, dan 2% orang menjawab sangat tak setuju.

Pernyataan kelima ialah kerja kreatif merupakan bagian dari praktek saya, menunjukkan skor sebesar 29% orang menjawab sangat setuju, 35% orang menjawab setuju, 29% orang menjawab ragu-ragu, 4% orang menjawab tak setuju, serta 3% orang menjawab sangat tak setuju.

Pernyataan ke-enam ialah saya dapat berpikir kreatif, menunjukkan skor sebesar 36% orang menjawab sangat setuju, 24% orang menjawab setuju, 31% orang menjawab ragu-ragu, 8% orang menjawab tak setuju, 1% orang menjawab sangat tak setuju.

Pernyataan ketujuh ialah saya bersedia membantu pekerjaan teman saya yang sedang kesulitan, menunjukkan skor sebesar 11% orang menjawab sangat setuju, 31% orang menjawab setuju, 33% orang menjawab ragu-ragu, 23% orang

menjawab tak setuju, serta 2% orang menjawab sangat tak setuju.

Pernyataan kedelapan ialah kerjasama dan konsultasi membuat pekerjaan cepat terselesaikan, menunjukkan skor sebesar 27% orang menjawab sangat setuju, 38% orang menjawab setuju, 25% orang menjawab ragu-ragu, 9% orang menjawab tak setuju.

#### **4.3.2 Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

Variabel komitmen organisasi, dalam penelitian ini memakai 4 acuan disertai 8 pernyataan serta memakai skala likert, selanjutnya adalah tabulasi variabel komitmen organisasi:

**Tabel 1.7**

**Nilai Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi**

<b>No</b>	<b>SS</b>	<b>%</b>	<b>S</b>	<b>%</b>	<b>RR</b>	<b>%</b>	<b>TS</b>	<b>%</b>	<b>STS</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	38	42%	29	32%	21	23%	2	2%	1	1%
<b>2</b>	25	27%	35	38%	23	25%	8	9%	0	0%
<b>3</b>	29	32%	24	26%	29	32%	9	10%	0	0%
<b>4</b>	26	29%	25	27%	28	31%	12	13%	0	0%
<b>5</b>	21	23%	40	44%	26	29%	3	3%	1	1%
<b>6</b>	11	12%	25	27%	31	34%	22	24%	2	2%
<b>7</b>	15	16%	26	29%	29	32%	18	20%	3	3%
<b>8</b>	23	25%	35	38%	24	26%	8	9%	1	1%

Berdasarkan data diatas pada table diatas dilihat jawaban responden. Pernyataan saya mampu memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan, menunjukkan skor sebesar 42% orang menjawab sangat setuju, 43% orang menjawab setuju, 21% orang menjawab ragu-ragu, 2% orang menjawab tak setuju, serta 1% orang menjawab sangat tak setuju.

Pernyataan kedua yaitu saya mempunyai sikap profesional yang tinggi., menunjukkan skor sebesar 27% orang menjawab sangat setuju, 38% orang menjawab setuju, 25% orang ragu-ragu, serta 9% orang menjawab tak setuju.

Pernyataan ketiga ialah jika saya memperoleh tawaran pekerjaan dari instansi lain yang lebih baik dan sesuai dengan keahlian saya, saya tidak akan menerimanya, menunjukkan skor sebesar 32% orang menjawab sangat setuju, 26% orang menjawab setuju, 32% orang menjawab ragu-ragu, serta 10% orang menjawab tak setuju.

Pernyataan ke-empat ialah meskipun ada

tawaran gaji yang lebih menarik, saya akan tetap bekerja pada instansi ini, menunjukkan skor sebesar 29% orang menjawab sangat setuju, 27% orang menjawab setuju, 31% orang menjawab ragu-ragu, serta 13% orang menjawab tak setuju.

Pernyataan ke-lima ialah saya bangga bercerita tentang instansi saya kepada orang lain, menunjukkan skor sebanyak 23% orang menjawab sangat setuju, 44% orang menjawab setuju, 29% orang menjawab ragu-ragu, 3% orang menjawab tak setuju, serta 1% orang menjawab sangat tak setuju.

Pernyataan ke-enam ialah saya terkadang melanggar peraturan yang ada di instansi, menunjukkan skor sebesar 12% orang menjawab sangat setuju, 27% orang menjawab setuju, 34% orang menjawab ragu-ragu, 24% orang menjawab tak setuju, 2% orang menjawab sangat tak setuju.

Pernyataan ketujuh ialah merasa masalah yang terjadi di instansi ini menjadi permasalahan saya juga, menunjukkan skor sebanyak 16% orang menjawab sangat setuju, 29% orang menjawab sangat setuju, 32% orang menjawab ragu-ragu, 20%

orang menjawab tak setuju, serta 3% orang menjawab sangat tak setuju.

Pernyataan kedelapan ialah saya akan merasa jauh lebih baik jika menghabiskan sisa karir saya di instansi ini, menunjukkan skor sebesar 25% orang menjawab sangat setuju, 38% orang menjawab setuju, 26% orang menjawab ragu-ragu, 9% orang menjawab tak setuju, serta 1% orang menjawab sangat tak setuju.

#### 4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel komitmen organisasi, dalam penelitian ini memakai 3 acuan disertai 6 pernyataan serta memakai skala likert, selanjutnya adalah tabulasi variabel kinerja karyawan:

**Tabel 1.8**  
**Nilai Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan**

No	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
1	26	29%	24	26%	22	24%	19	21%	0	0%
2	32	35%	29	32%	26	29%	4	4%	0	0%
3	28	31%	32	35%	27	30%	4	4%	0	0%
4	25	27%	32	35%	19	21%	14	15%	1	1%
5	29	32%	23	25%	30	33%	9	10%	0	0%
6	22	24%	24	26%	36	40%	9	10%	0	0%

Berdasarkan data diatas pada pada table diatas dilihat jawaban responden. Pernyataan pertama hasil pekerjaan saya sesuai dengan sop (standar operasional prosedur), menunjukkan skor sebesar 29% orang menjawab sangat setuju, 26% orang menjawab setuju, 24% orang menjawab ragu-ragu, 21% orang menjawab tak setuju.

Pernyataan kedua yaitu saya sering menyelesaikan beberapa tugas sekaligus sesuai waktu yang ditargetkan, menunjukkan skor sebesar 35% orang menjawab sangat setuju, 32% orang menjawab setuju, 29% orang ragu-ragu, serta 4% orang menjawab tak setuju.

Pernyataan ketiga ialah saya sering membawa pulang tugas-tugas kantor untuk diselesaikan dirumah, menunjukkan skor sebesar 31% orang menjawab sangat setuju, 35% orang menjawab setuju, 30% orang menjawab ragu-ragu, serta 4% orang menjawab tak setuju.

Pernyataan ke-empat ialah saya senang ketika mendapatkan tambahan pekerjaan, menunjukkan skor sebesar 27% orang menjawab



sangat setuju, 35% orang menjawab setuju, 21% orang menjawab ragu-ragu, serta 15% orang menjawab tak setuju, serta 1% orang menjawab sangat tak setuju.

Pernyataan ke-lima ialah saya cenderung mudah memahami pekerjaan yang diberikan, menunjukkan skor sebesar 32% orang menjawab sangat setuju, 25% orang menjawab setuju, 33% orang menjawab ragu-ragu, serta 10% orang menjawab tak.

Pernyataan ke-enam ialah saya berusaha agar pekerjaan selesai sesuai targetnya, menunjukkan skor sebesar 24% orang menjawab sangat setuju, 26% orang menjawab setuju, 40% orang menjawab ragu-ragu, 10% orang menjawab tak setuju.

## **4.4 Pengujian Kualitas Data**

### **4.4.1 Uji Validitas Instrumen**

Uji ini dijalankan di tiap butir pernyataan yang terdapat pada variabel yang di teliti. Penelitian ini terdiri dari 22 pernyataan yang wajib direspon. Acuan valid tidaknya sebuah pernyataan bisa menggunakan seperti berikut: output  $r_{hitung}$  akan

diperbandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$ . Dengan derajat kebebasan =  $n-2 = 91-2=89$ , diperoleh  $r_{\text{tabel}} = 0,2061$  ditambah signifikansi 5%. Apabila  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , diperoleh kesimpulan data tidak valid. Ditinjau dari analisis yang sudah dijalankan, output pengujian validitas yaitu:

**Tabel 1.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Data**

Variabel	Item pernyataan	$r_{\text{tabel}}$ (df=91-2=89)	Total Pearson Correlation	Sig-2 Tailed	Keterangan
Etos Kerja Islam X1	X1.1	0.206	0.593	0.000	Valid
	X1.2	0.206	0.494	0.000	Valid
	X1.3	0.206	0.575	0.000	Valid
	X1.4	0.206	0.621	0.000	Valid
	X1.5	0.206	0.558	0.000	Valid
	X1.6	0.206	0.575	0.000	Valid
	X1.7	0.206	0.286	0.006	Valid
	X1.8	0.206	0.579	0.000	Valid

Komitmen Organisasi X2	X2.1	0.206	0.356	0.001	Valid
	X2.2	0.206	0.705	0.000	Valid
	X2.3	0.206	0.686	0.000	Valid
	X2.4	0.206	0.613	0.000	Valid
	X2.5	0.206	0.496	0.000	Valid
	X2.6	0.206	0.653	0.000	Valid
	X2.7	0.206	0.471	0.000	Valid
	X2.8	0.206	0.262	0.012	Valid
Kinerja Y	Y.1	0.206	0.758	0.000	Valid
	Y.2	0.206	0.713	0.000	Valid
	Y.3	0.206	0.727	0.000	Valid
	Y.4	0.206	0.802	0.000	Valid
	Y.5	0.206	0.763	0.000	Valid
	Y.6	0.206	0.218	0.38	Valid

Dari tabel diatas, dilihat nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , bisa disimpulkan seluruh pernyataan yang dipakai lolos serta uji validitasnya valid.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji ini bisa diujikan secara serentak pada semua pernyataan. Ketentuannya pada uji ini yaitu nilai  $\alpha > 0,60$  akan dikatakan instrumennya reliable. Dilihat dari analisis yang sudah dijalankan, hasil pengujian uji ini yaitu:

**Tabel 1.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritik	Keterangan
Etos Kerja Islam	0.640	$>0.60$	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.637	$>0.60$	Reliabel
Kinerja	0.749	$>0.60$	Reliabel

Berdasarkan pada table diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada item pernyataan variabel etos kerja Islam sebesar 0.640, komitmen organisasi 0.637, serta kinerja sebesar 0.749. dari item pernyataan variabel, entah X1, X2 dan Y mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60. Untuk itu disimpulkan bahwa kuesioner penelitian ini reliabel.

## 4.5 Uji Asumsi Klasik

### 4.5.1 Uji Normalitas

Uji ini dimanfaatkan untuk menjalankan tes pada data hasil pengamatan agar tahu status data normal atau tidak. Ciri data bagus atau tidak yaitu apabila data tersebut mempunyai pola semacam penyebaran normal, yaitu penyebarannya tidak miring ke kiri ataupun ke kanan. Acuan signifikansi uji ini yaitu 0,05 yang artinya jika kurang dari itu data tersebut tidak berdistribusi normal.

Berikut hasil uji normalitas:

**Tabel 1.11**

### Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07833496
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.545

Asymp. Sig. (2-tailed)	.927
a. Test distribution is Normal.	

Berdasarkan pada table diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah 0,927 yang berarti  $0,927 > 0,05$  dari hal tersebut ditarik kesimpulan bahwa data tersebar dengan normal.

#### 4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini dimanfaatkan guna menangkap adakah hubungan antar variabel independen pada model regresi. uji ini baru bisa dilaksanakan apabila ada lebih dari satu variabel independen pada model regresi. *Tolerance* serta VIF merupakan alternatif yang umum dipakai para peneliti sebagai pendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas di model regresi. acuan yang dianjurkan untuk melihat tidak adanya permasalahan uji ini yaitu dengan nilai dari *tolerance* wajib  $> 0,10$  serta VIF  $< 10$ .

Berikut adalah output uji multikolinearitas:

**Tabel 1.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.662	2.559		1.431	.156		
Etos Kerja Islam	.402	.116	.423	3.471	.001	.466	2.146
Komitmen Organisasi	.233	.116	.246	2.015	.047	.466	2.146

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table diatas dilihat pada linearity statistic, penjumlahan dari nilai tolerance menjelaskan tidak terdapat variabel independen yang punya nilai tolerance  $< 0,10$  yang berarti tidak ditemui adanya hubungan antar variabel independen. Output penjumlahan nilai VIF menjelaskan tidak terdapat variabel yang punya nilai VIF  $> 0,10$ . Maka ditarik kesimpulan tidak timbul multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi.

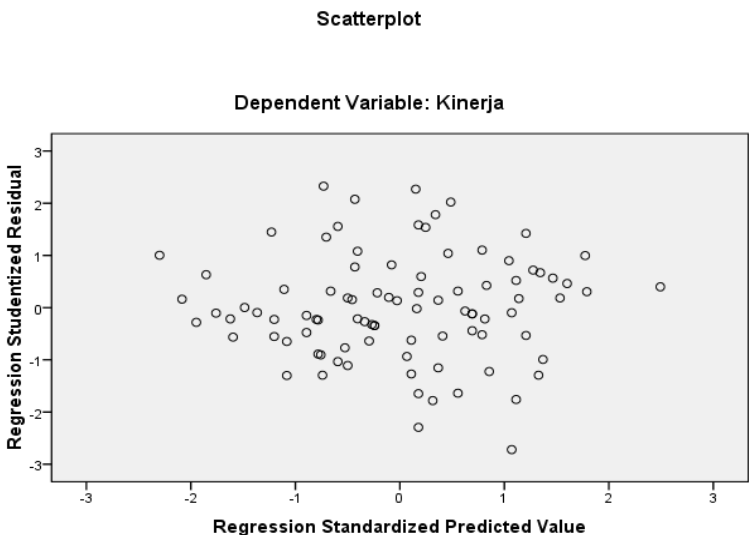
### 4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini dimanfaatkan karena dapat menginformasikan terkait *variance* dari residual data satu pengamatan ke pengamatan lainnya berlainan atau konstan. Apabila terdapat *variance* dari data yang sama disebut homokedastisitas, dan jika terdapat *variance* dari residual data beda merupakan heterokedastisitas. Bentuk homokedastisitas adalah bentuk regresi yang diinginkan.

Berikut adalah hasil uji heterokedastisitas:

**Gambar 1.4**

### Hasil Uji Heterokedastisitas





Dilihat pada gambar diatas menjelaskan tidak ada pola yang jelas serta titik-titiknya berpecah secara random, entah diatas ataupun dibawah angka 0 di sumbu Y. maka dapat ditarik kesimpulan tidak ada heterokedastisitas pada model regresi.

Sebagai penguat bahwa tidak terdapat heterokedastisitas memakai model diatas, maka peneliti mencoba memakai uji glejser. Dengan acuan keputusan ialah apabila didapati signifikansi variabel independen  $> 0,05$  untuk itu ditarik kesimpulan tak ada permasalahan heterokedastisitas.

Berikut hasil uji heterokedastisitas dengan uji glejser:

**Tabel 1.13**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji *Glejser***

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.671	1.604		.418	.677
Etos Kerja Islam	.058	.073	.124	.797	.427

Komitmen Organisasi	- .001	.072	-.002	-.015	.988
---------------------	-----------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable:

RES2

Didasarkan pada table diatas, dilihat nilai signifikansi variabel etos kerja Islam sebesar 0.427 dan nilai signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar 0.988. Kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 ditarik kesimpulan penelitian ini tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada model regresi.

#### 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini merupakan pendugaan nilai dampak dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen. Uji ini berfungsi guna melihat ada tidaknya kaitan fungsi atau kaitan kausal antara dua variabel independen atau lebih dengan satu variabel dependen.

Pada penelitian ini, terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja serta dua variabel independen yaitu etos kerja Islam serta komitmen organisasi. Karena hal tersebut, penelitian ini masuk dalam kategori regresi berganda. Hasil dari penelitian yaitu:

**Tabel 1.14**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.662	2.559		1.431	.156
Etos Kerja Islam	.402	.116	.423	3.471	.001
Komitmen Organisasi	.233	.116	.246	2.015	.047

a. Dependent Variable: Kinerja

Dilihat dari table diatas didapati nilai konstanta 3,662, nilai koefisien regresi variabel etos kerja Islam 0,402, serta nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi 0,233. Jadi, model persamaan regresi yang didapat yaitu:

$$Y = 3.662 + 0.402 X_1 + 0.233 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dijabarkan seperti:

a. Nilai konstanta (a) yaitu 3,662 dengan simbol positif.

Yang berarti apabila variabel etos kerja Islam serta komitmen organisasi tidak ditaruh pada penelitian ini, kinerja karyawan mempunyai rata-rata nilai 3,662.

- b. Nilai koefisien regresi etos kerja Islam 0,402 serta mempunyai tanda yang positif. Hal tersebut menjelaskan etos kerja Islam mempunyai korelasi selaras dengan kinerja karyawan. Yang artinya setiap kenaikan etos kerja Islam satu satuan, maka variabel kinerja karyawan BRT Trans Semarang (Y) akan naik 0,402/40,2% dengan dugaan variabel lain dianggap tetap.
- c. Nilai regresi komitmen organisasi 0,233 dengan tanda positif, ini menjelaskan komitmen organisasi mempunyai korelasi yang selaras dengan kinerja karyawan BRT Trans Semarang akan naik 0,233/23,3% dengan dugaan variabel bebas lainnya dianggap tetap.

Maka bisa ditarik kesimpulan variabel etos kerja Islam memiliki pengaruh yang sangat menonjol dibandingkan dengan komitmen organisasi.

## 4.7 Pengujian Hipotesis

### 4.7.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini dimanfaatkan guna memperhitungkan seberapa baik garis regresi sesuai aktualnya. Uji ini mengukur prosentase besaran total variasi variabel Y yang dijabarkan oleh variabel X dalam garis regresi/ nilainya terdapat diantara 0 dan 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Dengan artian jika  $R^2$  mendekati angka nol berarti

terdapat garis regresi yang kurang baik. Berikut adalah ouput uji  $R^2$  yaitu:

**Tabel 1.15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 <sup>a</sup>	.391	.377	3.113
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Dilihat dari table diatas, dapat dilihat pada penelitian tersebut nilai  $R^2$  0,391, ini mengartikan 39,1% variasi dari kinerja karyawan bisa dijabarkan dari kedua variabel X. Adapun selebihnya (100% - 39,1% = 60,9%) mendapatkan pengaruh dari variabel yang tidak disebutkan disini.

#### 4.7.2 Uji Simultan atau Uji F

Uji ini dimanfaatkan ketika akan mempertimbangkan terkait dampak semua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau bisa disebut juga dengan uji signifikansi model regresi. Dalam hal ini cara

mengambil kesimpulan didasarkan pada perbandingan antara  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau dengan signifikansi 0,05 maka  $H_0$  tidak dapat diterima namun  $H_1$  diterima. Yang berarti secara bersamaan variabel independen (X) bisa memberi pengaruh pada variabel dependen (Y), hal tersebut juga berlaku sebaliknya.

Berikut merupakan output uji F yang diolah dengan SPSS:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Simultan**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	547.586	2	273.793	28.251	.000 <sup>a</sup>
Residual	852.853	88	9.692		
Total	1400.440	90			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dilihat nilai  $F_{hitung}$  28,251 disertai *degree of freedom* (df) sebagai pembilang = 3 – 1 = 2 dan df sebagai penyebut = 91 –

$3 = 88$  dengan signifikansi 0,05. Maka  $f_{\text{tabel}}$  sebesar 3,10. Dengan demikian dapat disimpulkan  $F_{\text{hitung}} 28,251 > f_{\text{tabel}} 3,10$  dengan dikuatkan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan itu ditarik kesimpulan kedua variabel independen tersebut (Variabel etos kerja Islam & komitmen organisasi) secara bersamaan serta simultan mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan BLU UPTD Trans Semarang (Y).

#### 4.7.3 Uji Parsial atau Uji t

Uji ini dimanfaatkan ketika akan mencari kebenaran terkait variabel independen secara individual itu mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Dalam hal ini cara mengambil kesimpulan didasarkan pada perbandingan antara nilai  $t_{\text{hitung}}$  serta tingkat signifikansi yaitu 0,05. Cara menarik kesimpulan uji ini didasarkan pada, jika nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau dengan  $\text{sig} < 0,05$  maka pada hipotesis  $H_0$  tidak diterima (ditolak) namun hipotesis  $H_1$  diterima, yang berarti adanya pengaruh variabel independen (X) pada variabel dependen (Y). cara tersebut berlaku sebaliknya. Determinasi table  $df = (n-k) = 91-3 = 8$ , maka didapati  $t_{\text{tabel}} 1,662$ .

Berikut adalah output dari uji t:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.662	2.559		1.431	.156
Etos Kerja Islam	.402	.116	.423	3.471	.001
Komitmen Organisasi	.233	.116	.246	2.015	.047

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan seperti berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel etos kerja Islam yaitu 3,471 sedangkan signifikansi 0,001. Hal tersebut mengartikan  $t_{hitung} 3,471 > t_{tabel} 1,662$  serta  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan H1 diterima dan H0 tidak diterima.

Yang artinya : variabel etos kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja seorang karyawan

2. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel komitmen organisasi yaitu 2,015 sedangkan signifikansi 0,047. Hal



tersebut mengartikan  $t_{hitung} 2,015 > t_{tabel} 1,662$  serta  $0,047 < 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan H1 diterima dan H0 tidak diterima. Yang artinya: variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja seorang karyawan.

#### 4.8 Pengkajian Ouput Analisis Data Penelitian

Perbandingan ini bertujuan mengetahui tentang pengaruh etos kerja Islam serta komitmen organisasi pada kinerja karyawan BLU UPTD Trans Semarang.

Dalam uji validitas menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  pada poin pernyataan yang diuji mempunyai hasil positif serta lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,2061 dengan signifikansi dari masing-masing variabel kurang dari 0,05. Sehingga bisa dikatakan masing-masing poin pernyataan menunjukkan hasil valid. Uji reliabilitas mendapati nilai *cronbach alpha* – ari masing-masing variabel bernilai lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan kalau kuesioner yang berisi indikator-indikator dari variabel terkait adalah reliabel. Uji normalitas data yang menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi 0.927, yang berarti lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Pada penelitian ini diperoleh

persamaan regresi linier berganda seperti berikut:

$$Y = 3.662 + 0,402X_1 + 0,233X_2 + e$$

Dilihat dari persamaan diatas bisa dijabarkan jika variabel etos kerja Islam dan komitmen organisasi tidak dihadirkan ke penelitian ini, berdampak pada kinerja karyawan dengan rata-rata sekitar 3,662. Hal tersebut diakibatkan oleh pengaruh variabel lain selain etos kerja Islam serta komitmen organisasi. adapun penjelasan lebih lanjut mengenai output penelitian ini yaitu :

#### **4.8.1 Pengaruh Etos Kerja Islam (X1) terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang**

Meninjau dari output persamaan regresi linier berganda didapati nilai dari koefisien teruntuk variabel etos kerja Islam yaitu 0,384 dengan tanda positif. Maka, menunjukkan jika terjadi kenaikan etos kerja Islam satu-satuan, maka dari itu variabel kinerja karyawan BLU UPTD Trans Semarang (Y) akan mengalami kenaikan 0,402 sekitar 40,2% dengan berasumsi variabel etos kerja Islam mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari output uji parsial pada  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $3,472 > 1.662$  dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka dari itu pernyataan pada hipotesis pertama atau H1 bisa

diyakini kebenarannya. Dengan artian etos kerja Islam mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan BLU UPTD Trans Semarang.

Hasil tersebut sependapat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salsabil Maulidia Luthfia dkk (2017) yang menyatakan etos kerja secara simultan mempunyai dampak yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Adanya sebuah sikap etos kerja pada diri individu sangat berperan penting untuk menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan instansi.

#### **4.8.2 Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang**

Meninjau dari output persamaan regresi linier berganda didapati nilai koefisien regresi teruntuk variabel komitmen organisasi satu-satuan, maka dari itu variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 0,233 sekitar 23,3% dengan berasumsi variabel komitmen pada organisasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja seorang karyawan. Hal tersebut dilihat dari output uji parsial pada  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $2,015 > 1,662$  dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka dari itu pernyataan pada hipotesis kedua atau

H2 bisa diyakini kebenarannya. Dengan artian komitmen pada organisasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja seorang karyawan BLU UPTD Trans Semarang.

Hasil dari penelitian ini dikuatkan oleh penelitian sebelumnya oleh Dwi Sulistyo Wahono dan Yunus Mustaqim (2016) mengatakan jikalau komitmen organisasi mempengaruhi kinerja. Artinya dalam hal ini komitmen pada organisasi mempunyai efek positif pada kinerja. Dengan adanya sebuah komitmen dalam diri para karyawan, dapat berimbas pada kinerja guna sebagai salah satu langkah untuk mencapai sebuah tujuan instansi tersebut.

Dari uraian diatas, tentunya tidak bisa dijadikan pembenaran bahwa tidak terdapat korelasi antara banyaknya karyawan yang terkena PHK serta keluhan & saran dengan jiwa etos kerja Islam yang tinggi pada karyawan BLU UPTD Trans Semarang, karena etos kerja Islam hanya menyumbang sebesar 40,2%, sedangkan sisanya ( $100\% - 40,2\% = 59,8\%$ ) 59,8% disumbang oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Dilain sisi, komitmen organisasi hanya memberi pengaruh sebesar 23,3% terhadap kinerja.

Hal tersebut mengartikan bahwa terdapat korelasi antara data keluhan & saran serta Karyawan PHK dengan komitmen organisasi, karena komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan utamanya yang terkena PHK.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan output dari penelitian tentang pengaruh etos kerja Islam serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BLU UPTD Trans Semarang serta pembahasan yang ada pada bab IV, untuk itu dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Etos kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja dibuktikan dengan nilai signifikansi yaitu 0,001 yang berarti signifikansi tersebut kurang dari 0,05 ( $\text{Sig } 0,001 < 0,05$ ). dengan  $t_{\text{hitung}} 3,471$  serta  $t_{\text{tabel}} 1,987$ , yang artinya  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $3,471 > 1,987$ ). dilihat dari penjabaran diatas, disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BLU UPTD Trans Semarang.
2. Komitmen organisasi kinerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja dengan rasionalisasi yaitu nilai signifikansi 0,047 yang berarti signifikansi tersebut kurang dari nilai 0,05 ( $0,047 < 0,05$ ). Dengan  $t_{\text{hitung}} 2,015$  dan  $t_{\text{tabel}} 1,987$ ,

yang artinya  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.015 > 1.987$ ). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BLU UPTD Trans Semarang.

## 5.2 Saran

Meninjau dari output pada penelitian, pembahasannya serta kesimpulan yang diperoleh, untuk itu saran yang kiranya dapat digunakan yaitu :

### 1. Teruntuk BLU UPTD Trans Semarang

Berdasarkan penilaian dari responden dalam penelitian ini, saran untuk BLU UPTD Trans Semarang adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan *reward* atau apresiasi untuk karyawan yang melakukan tugasnya sesuai dengan SOP setiap bulan.
- b. Membuat *event* semacam karyawan teladan setiap bulan, agar etos kerja serta komitmen karyawan lebih meningkat

### 2. Teruntuk peneliti mendatang

- a. Agar senantiasa melebarkan penelitian ini pada penambahan variabel lain ataupun melakukan

penelitian dengan menggunakan indikator lain yang kiranya berpengaruh pada kinerja karyawan

- b. Bisa menguraikan ataupun meluaskan penelitian menggunakan fenomena penelitian yang berkembang agar jumlah sample yang diteliti lebih banyak lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT Rineka Cipta
- Badriyah, Nurul. 2014. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Syariah Cabang Kediri*. Skripsi. Tulungagung: Progam Sarjana IAIN Tulungagung
- Rosidah, & Amabar Tegus S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Lisa dkk. “*Pengaruh Etos kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Karyawan*”. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Issue 1, Agustus, 2019.
- Wahono, Dwi Sulistyو dan Yunus Mustaqim. “*Pengaruh Keadilan Organisasi dan Etos kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan di BMT Se- Kabupaten Kudus*”. Jurnal Equilibrium. Vol. 4 No, 2, 2016.
- Ridwan, Muhammad. “*Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali*.” Salatiga: Perpustakaan IAIN Salatiga. 2019.
- Asifudin, Panji. 2004. *Etos Kerja Islam*. Surakarta: Muhammadiyah University Press
- Azizi, Moh Ali, Dkk. 2003. *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat:Paradigma Aksi Metodologi*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren

- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis bagi Supervisor*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Hafidhudin, Didin dan Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktifitas; Apa dan Bagaimana?.* Semarang: Bumi Aksara
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Tasmara, Toto. 2006. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press
- Tebba, Sudirman. 2003. *Membangun Etos Kerja dalam Perspektif Tasawuf*. Bandung: Pustaka Nusantara
- Wahyuni, Nyowani T. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Training terhadap Kinerja Karyawan BPRS Karya Mugi Santosa Trenggalek dan BPRS Tanmiya Artha Kediri*. Tulungagung: Progam Sarjana IAIN Tulungagung
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Santosa, Singgih. 2015. *Menguasai Statistik Multivariat Konsep Dasar dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Kompas Gramedia
- Soewardji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sudaryono. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2007. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V wiratna dan Poly Endaryanto. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Progam IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta
- Indrawan, Rully dan Poppy Yaniawati. 2014. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan)*. Bandung: Refika Aditama
- Putro, Prima Utama Wardoyo. 2018. *Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja*. Jurnal Manajemen Indonesia. Vol 18 (2)
- Salsabila, Dkk. 2017. *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Baru*. E-Jurnal Riset Manajemen

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## Lampiran 1 : Surat Keterangan



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PERHUBUNGAN  
BLU UPTD TRANS SEMARANG**

JL. Tambak Aji Raya No. 5 Telp. (024) 86577898 Semarang

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 800 / 1763

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HENDRIX SETIAWAN, A.Md  
NIP : 19850727 201001 1 015  
Pangkat / Gol. : Penata ( III/a )  
Jabatan : Plt. Kepala BLU UPTD Trans Semarang

Dengan ini menerangkan, bahwa Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Lilis Sugiharti  
NIM : 1505026014  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,  
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

telah melakukan penelitian / pengumpulan data Tugas Akhir dengan tema "Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan" di kantor BLU UPTD Trans Semarang dan armada BRT Trans Semarang terhitung mulai tanggal 15 April 2020 s/d 5 Juni 2020

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 3 Juni 2020  
Plt. KEPALA BADAN LAYANAN UMUM  
UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS  
TRANS SEMARANG



HENDRIX SETIAWAN, A.Md

## Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

### **DAFTAR PERNYATAAN (KUESIONER)** **PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN KOMITMEN** **ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN** (Studi Kasus pada BLU UPTD Trans Semarang)

#### **1. Petunjuk pengisian :**

- a. Mohon dipahami dengan baik serta bandingkan dengan praktek kerja anda yang sebenarnya.
- b. Berilah tanda checklist pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Anda sebagai karyawan pada komponen-komponen variabel, masing-masing pilihan jawaban mempunyai makna sebagai berikut:  
SS : Apabila jawaban tersebut sangat setuju  
S : Apabila jawaban tersebut setuju  
N : Apabila jawaban tersebut Netral  
TS : Apabila jawaban tersebut tidak setuju  
STS : Apabila jawaban tersebut sangat tidak setuju
- c. Diharap tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.

#### **2. Identitas Responden**

- a. Nama .....
- b. Nomor Hp (Boleh tidak diisi) : .....
- c. Umur :  
☐ 20-25  
☐ 26-35  
☐ 36-44  
☐ 45-55
- d. Jenis Kelamin :  
☐ Perempuan  
☐ Laki-laki
- e. Lama Bekerja :  
☐ <1 Tahun

- ☐ 1-3 Tahun  
☐ 4-6 Tahun  
☐ >6 Tahun

#### A. Variabel Etos Kerja Islam



NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan hati-hati					
2.	Menurut saya, waktu tidak boleh disia-siakan, tetapi seharusnya digunakan secara efisien					
3.	Uang bukanlah motivasi saya untuk bekerja					
4.	Saya senang ketika mendapatkan tambahan pekerjaan					
5.	Kerja kreatif merupakan bagian dari praktek saya					
6.	Saya dapat berpikir kreatif					
7.	Saya bersedia membantu pekerjaan teman saya yang sedang kesulitan					
8.	Kerja sama dan konsultasi membuat pekerjaan cepat terselesaikan					



## B. Variabel Komitmen Organisasi

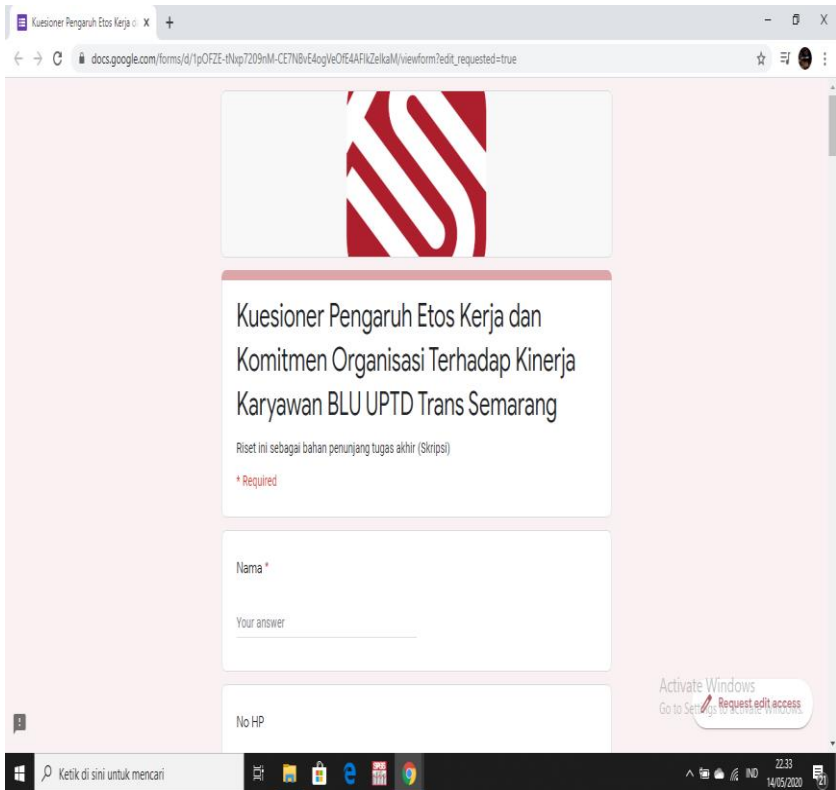
NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya mampu memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan					
2.	Saya mempunyai sikap profesional yang tinggi.					
3.	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan dari instansi lain yang lebih baik dan sesuai dengan keahlian saya , saya tidak akan menerimanya					
4.	Meskipun ada tawaran gaji yang lebih menarik, saya akan tetap bekerja pada instansi ini					
5.	Saya bangga bercerita tentang instansi saya kepada orang lain					
6.	Saya terkadang melanggar peraturan yang ada di instansi					
7.	Saya merasa masalah yang terjadi di instansi ini menjadi permasalahan saya juga					
8.	Saya akan merasa jauh lebih baik jika menghabiskan sisa karir saya di instansi ini					



### C. Variabel Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur)					
2.	Saya sering menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang maksimal					
3.	Saya sering menyelesaikan beberapa tugas sekaligus sesuai waktu yang ditargetkan					
4.	Saya sering membawa pulang tugas-tugas kantor untuk diselesaikan di rumah					
5.	Saya cenderung mudah memahami pekerjaan yang diberikan					
6.	Saya berusaha agar pekerjaan selesai sesuai targetnya					

### Lampiran 3 : Tampilan Kuesioner pada Google Form



The screenshot shows a Google Form in a web browser. The browser's address bar displays the URL: `docs.google.com/forms/d/1pOFZE-tNip7209nIM-CE7N8vE4ogVeO54AFikZelkaM/viewform?edit_requested=true`. The form has a header image with a red and white stylized logo. The title of the form is "Kuesioner Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang". Below the title, a subtitle reads "Riset ini sebagai bahan penunjang tugas akhir (Skripsi)". A red asterisk and the word "Required" indicate that the following question is mandatory. The question is "Nama \*". The input field contains the placeholder text "Your answer". Below this, there is a section labeled "No HP". In the bottom right corner of the form, there is a watermark that says "Activate Windows Go to Settings to activate Windows." and a button that says "Request edit access". The Windows taskbar is visible at the bottom of the screen, showing the date and time as 14/05/2020, 22:33.

Kuesioner Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang

Riset ini sebagai bahan penunjang tugas akhir (Skripsi)

\* Required

Nama \*

Your answer

No HP

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.  
Request edit access

[illegible]

27	4	4	4	4	4	5	4	4	33
28	5	5	5	5	5	5	4	5	39
29	5	5	4	4	3	5	4	4	34
30	4	4	3	3	5	5	5	5	34
31	4	4	4	3	4	5	4	5	33
32	5	5	2	3	5	5	5	5	35
33	5	5	5	4	5	5	5	5	39
34	4	5	3	3	5	5	5	5	35
35	4	4	4	4	4	5	4	4	33
36	4	4	4	4	4	5	5	4	34
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	5	5	5	5	4	5	39
39	5	5	5	3	3	5	5	5	36
40	4	4	4	4	4	5	5	5	35
41	5	5	5	4	4	5	5	5	38
42	4	4	4	4	4	5	4	4	33
43	4	4	4	4	4	4	5	4	33
44	4	5	1	5	4	4	4	4	31
45	4	5	4	5	4	5	4	5	36
46	3	4	2	5	5	5	5	5	34
47	4	5	3	4	5	5	4	4	34
48	4	4	3	3	5	4	4	4	31
49	4	5	2	5	3	4	4	5	32
50	3	4	4	4	5	4	4	4	32
51	4	5	5	5	4	4	4	4	35
52	4	5	2	5	5	4	5	5	35
53	5	5	4	3	5	5	4	5	36
54	5	4	4	3	5	4	5	4	34
55	4	5	5	5	4	5	4	5	37
56	4	4	4	4	4	4	5	4	33
57	3	4	3	3	3	4	4	5	29

58	4	5	4	3	3	5	5	4	33
59	4	4	5	5	5	5	4	5	37
60	4	5	3	2	4	4	5	4	31
61	3	5	3	3	4	4	4	5	31
2	3	4	5	5	5	4	5	4	35
63	4	4	4	3	4	4	4	4	31
64	3	4	3	4	5	5	5	4	33
65	3	4	4	4	4	4	4	4	31
66	3	4	4	5	5	5	5	5	36
67	4	5	4	3	5	5	5	5	36
68	5	3	4	5	4	5	4	5	35
69	3	4	5	5	5	4	4	4	34
70	4	4	4	3	4	5	4	4	32
71	5	4	4	3	5	4	4	5	34
72	5	4	3	4	5	5	5	5	36
73	5	5	3	3	3	4	4	4	31
74	5	4	2	3	5	5	4	5	33
75	5	3	2	4	4	4	4	4	30
76	5	4	2	4	5	4	4	4	32
77	5	5	4	4	5	4	5	4	36
78	5	4	4	5	4	4	4	5	35
79	4	3	3	4	4	5	4	5	32
80	5	4	2	4	5	5	4	4	33
81	5	3	4	4	4	4	4	5	33
82	4	5	4	4	4	4	4	5	34
83	4	3	4	3	4	4	4	4	30
84	4	4	2	2	4	5	4	4	29
85	5	4	2	1	3	5	5	4	29
86	4	4	3	4	4	4	5	4	32
87	4	3	4	3	4	4	4	4	30
88	4	3	3	3	5	4	4	5	31

89	4	3	3	3	4	5	4	5	31
90	4	3	2	3	4	5	4	5	30
91	4	4	2	2	4	4	4	5	29

## B. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

[illegible]

24	5	4	4	4	4	3	3	4	31
25	3	4	4	4	3	2	3	4	27
26	5	4	4	4	5	4	3	3	32
27	4	4	4	3	3	3	3	5	29
28	5	5	5	5	5	1	1	3	30
29	5	4	5	3	3	2	2	4	28
30	5	5	5	5	4	4	3	4	35
31	5	5	5	5	4	3	3	4	34
32	4	5	4	4	3	4	3	4	31
33	5	5	5	5	5	3	3	3	34
34	3	3	3	5	3	3	4	5	29
35	4	4	5	4	3	3	2	5	30
36	5	5	4	4	4	3	3	5	33
37	5	5	5	5	4	5	3	3	35
38	5	5	5	5	4	2	2	4	32
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	5	5	4	4	5	2	2	3	30
41	3	3	4	5	5	4	5	4	33
42	5	4	5	2	5	5	5	4	35
43	5	4	3	4	4	5	5	3	33
44	5	4	3	2	3	4	3	3	27
45	4	5	5	4	5	4	5	3	35
46	4	5	3	2	5	4	4	5	32
47	5	4	3	4	5	4	5	4	34
48	5	4	4	3	3	3	5	5	32
49	4	5	5	3	2	5	4	4	32
50	4	4	5	5	4	3	5	3	33
51	4	4	4	3	5	5	5	4	34
52	5	5	5	5	3	5	5	3	36
53	2	3	4	4	5	4	5	5	32
54	5	4	3	2	4	5	3	3	29

55	4	5	4	5	5	4	5	5	37
56	3	4	5	2	1	3	4	5	27
57	3	3	4	5	4	3	4	3	29
58	3	4	5	5	5	4	1	4	31
59	4	5	3	4	3	4	5	5	33
60	4	4	4	4	4	5	5	4	34
61	3	3	3	4	4	3	4	5	29
2	5	4	3	3	3	4	4	4	30
63	3	4	5	4	3	3	2	3	27
64	1	3	4	5	4	4	3	4	28
65	3	4	3	4	5	4	4	2	29
66	2	3	4	5	5	4	3	4	30
67	3	3	3	4	2	2	3	5	25
68	3	2	4	3	4	4	3	4	27
69	4	4	4	4	4	3	4	5	32
70	5	4	3	2	2	4	3	4	27
71	5	5	2	2	3	4	3	5	29
72	5	5	5	5	5	4	3	4	36
73	3	4	5	4	4	4	5	5	34
74	5	3	3	3	4	3	4	3	28
75	5	3	2	3	4	2	4	4	27
76	4	2	2	2	4	3	4	4	25
77	4	4	3	3	4	2	4	4	28
78	4	2	2	3	4	2	4	4	25
79	4	3	4	3	4	3	4	3	28
80	5	2	3	3	4	4	4	4	29
81	4	2	3	3	4	3	4	2	25
82	5	2	2	2	4	3	3	4	25
83	4	4	3	3	4	4	4	3	29
84	5	4	2	3	4	2	3	4	27
85	3	3	2	2	3	2	4	2	21



86	4	4	3	3	4	2	2	4	26
87	5	2	4	3	4	3	4	3	28
88	5	3	2	3	4	2	3	2	24
89	5	3	3	2	3	2	3	3	24
90	4	3	3	3	4	2	4	2	25
91	4	2	2	2	3	2	3	3	21

### C. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Y1 (KINERJA KARYAWAN)						Jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	5	5	5	5	2	27
2	2	3	3	3	3	3	17
3	5	5	5	5	5	3	28
4	3	3	4	4	3	3	20
5	4	4	3	4	3	5	23
6	3	3	2	4	2	2	16
7	3	3	3	3	3	3	18
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	3	23
10	5	5	5	5	5	5	30
11	3	3	3	3	3	2	17
12	3	3	3	3	3	2	17
13	5	5	5	5	5	3	28
14	3	5	3	4	3	2	20
15	4	4	3	4	3	5	23
16	3	3	3	4	4	3	20
17	3	3	3	3	3	3	18
18	3	5	4	4	3	2	21
19	3	3	3	3	3	3	18

20	5	5	5	5	5	3	28
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	3	23
23	5	5	5	5	5	5	30
24	3	3	4	4	4	3	21
25	2	3	3	3	3	2	16
26	5	5	5	5	5	3	28
27	5	5	5	5	5	3	28
28	5	5	5	5	5	4	29
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	5	4	5	4	3	25
32	4	5	4	5	4	3	25
33	5	5	4	5	5	3	27
34	4	5	4	5	4	3	25
35	5	5	5	5	5	3	28
36	5	5	5	5	5	3	28
37	5	5	5	5	5	3	28
38	5	5	4	4	4	2	24
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	4	4	3	26
41	4	5	5	5	4	5	28
42	4	3	4	5	5	5	26
43	5	4	2	3	4	5	23
44	4	3	5	5	5	4	26
45	4	3	5	4	3	5	24
46	5	4	4	4	3	3	23
47	5	5	5	5	5	3	28
48	4	5	3	4	5	4	25
49	4	3	5	4	4	4	24
50	4	5	5	5	5	3	27

51	4	4	3	4	5	4	24
52	4	5	5	4	3	4	25
53	5	4	4	3	2	3	21
54	4	5	3	4	4	5	25
55	5	4	3	2	5	3	22
56	4	3	5	4	3	4	23
57	4	4	3	2	3	3	19
58	2	4	5	3	2	3	19
59	5	3	4	2	3	3	20
60	4	3	2	4	3	4	20
61	3	2	3	4	5	3	20
2	3	4	4	4	4	5	24
63	3	3	3	3	3	3	18
64	3	4	3	2	5	5	22
65	3	2	3	4	5	4	21
66	3	4	3	2	3	3	18
67	2	3	2	4	3	4	18
68	3	3	3	3	3	3	18
69	4	4	4	4	5	3	24
70	5	5	5	5	4	4	28
71	3	3	3	4	5	4	22
72	4	3	3	2	2	3	17
73	4	4	4	2	2	3	19
74	2	4	3	3	4	5	21
75	2	4	5	4	4	5	24
76	2	4	4	2	4	4	20
77	2	4	3	1	3	5	18
78	2	4	4	3	2	5	20
79	3	3	3	3	2	4	18
80	2	3	4	3	4	5	21
81	2	4	4	4	4	4	22

82	2	2	4	2	4	4	18
83	3	4	4	3	3	4	21
84	2	4	4	2	2	4	18
85	2	2	4	4	4	4	20
86	2	4	4	2	3	4	19
87	3	4	4	3	3	5	22
88	2	4	4	2	3	4	19
89	2	3	3	3	3	5	19
90	2	5	4	2	3	5	21
91	2	4	4	2	2	5	19

## Lampiran 5 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

### A. Variabel Etos Kerja Islam

#### Hasil Uji Validitas

		Correlations								
		Etos Kerja Islam	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Etos Kerja Islam
Etos Kerja Islam	Pearson Correlation	1	.261*	.177	.198	.301**	.220*	.234*	.187	.593**
	Sig. (2-tailed)		.013	.094	.060	.004	.036	.026	.077	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.2	Pearson Correlation	.261*	1	.257*	.272**	-.049	.372**	-.326**	.377**	.494**
	Sig. (2-tailed)	.013		.014	.009	.643	.000	.002	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.3	Pearson Correlation	.177	.257*	1	.345**	.185	.246*	-.093	.343**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.094	.014		.001	.080	.019	.379	.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.4	Pearson Correlation	.198	.272**	.345**	1	.381**	.203	.039	.225*	.621**
	Sig. (2-tailed)	.060	.009	.001		.000	.054	.712	.032	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.5	Pearson Correlation	.301**	-.049	.185	.381**	1	.065	.415**	.042	.558**
	Sig. (2-tailed)	.004	.643	.080	.000		.541	.000	.696	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.6	Pearson Correlation	.220*	.372**	.246*	.203	.065	1	-.052	.390**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.019	.054	.541		.623	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.7	Pearson Correlation	.234*	-.326**	-.093	.039	.415**	-.052	1	-.047	.286**
	Sig. (2-tailed)	.026	.002	.379	.712	.000	.623		.657	.006
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.8	Pearson Correlation	.187	.377**	.343**	.225*	.042	.390**	-.047	1	.579**
	Sig. (2-tailed)	.077	.000	.001	.032	.696	.000	.657		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Etos Kerja Islam	Pearson Correlation	.593**	.494**	.575**	.621**	.558**	.575**	.286**	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	8



## B. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

### Hasil Uji Validitas

Correlations										
		Komitmen Organisasi	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Komitmen Organisasi
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	.385**	.063	-.083	.093	.143	.068	-.092	.356**
	Sig. (2-tailed)		.000	.552	.435	.378	.176	.521	.386	.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.2	Pearson Correlation	.385**	1	.614**	.477**	.159	.312**	-.003	.085	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.133	.003	.974	.425	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.3	Pearson Correlation	.063	.614**	1	.671**	.234*	.287**	.000	.036	.686**
	Sig. (2-tailed)	.552	.000		.000	.026	.006	.993	.736	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.4	Pearson Correlation	-.083	.477**	.671**	1	.428**	.135	-.006	-.026	.613**
	Sig. (2-tailed)	.435	.000	.000		.000	.203	.952	.808	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.5	Pearson Correlation	.093	.159	.234*	.428**	1	.184	.193	-.112	.496**
	Sig. (2-tailed)	.378	.133	.026	.000		.081	.067	.290	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.6	Pearson Correlation	.143	.312**	.287**	.135	.184	1	.545**	.106	.653**
	Sig. (2-tailed)	.176	.003	.006	.203	.081		.000	.316	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.7	Pearson Correlation	.068	-.003	.000	-.006	.193	.545**	1	.114	.471**
	Sig. (2-tailed)	.521	.974	.993	.952	.067	.000		.282	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.8	Pearson Correlation	-.092	.085	.036	-.026	-.112	.106	.114	1	.262*
	Sig. (2-tailed)	.386	.425	.736	.808	.290	.316	.282		.012
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.356**	.705**	.686**	.613**	.496**	.653**	.471**	.262*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Hasil Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	8

## C. Variabel Kinerja Karyawan

### Hasil Uji Validitas

		Correlations						
		Kinerja	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Kinerja
Kinerja	Pearson Correlation	1	.547**	.440**	.609**	.518**	-.164	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.121	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91
Y2	Pearson Correlation	.547**	1	.527**	.442**	.363**	.013	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.902	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91
Y3	Pearson Correlation	.440**	.527**	1	.514**	.404**	.080	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.454	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91
Y4	Pearson Correlation	.609**	.442**	.514**	1	.643**	-.068	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.521	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91
Y5	Pearson Correlation	.518**	.363**	.404**	.643**	1	.075	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.482	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91
Y6	Pearson Correlation	-.164	.013	.080	-.068	.075	1	.218*
	Sig. (2-tailed)	.121	.902	.454	.521	.482		.038
	N	91	91	91	91	91	91	91
Kinerja	Pearson Correlation	.758**	.713**	.727**	.802**	.763**	.218*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.038	
	N	91	91	91	91	91	91	91

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Hasil Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	6



## Lampiran 6 Hasil Uji Karakteristik responden

### A. Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	58	63.7	63.7	63.7
	Perempuan	33	36.3	36.3	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

### B. Umur

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-24	2	2.2	2.2	2.2
	25-35	79	86.8	86.8	89.0
	36-45	10	11.0	11.0	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

### C. Lama Bekerja

Lama_Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	4	4.4	4.4	4.4
	2-5 Tahun	50	54.9	54.9	59.3
	6-8 Tahun	28	30.8	30.8	90.1
	> 8 Tahun	9	9.9	9.9	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

## Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

### A. Uji Normalitas (Kolmogorov-smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07833496
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.545
Asymp. Sig. (2-tailed)		.927
a. Test distribution is Normal.		

### B. Uji Multikolinearitas

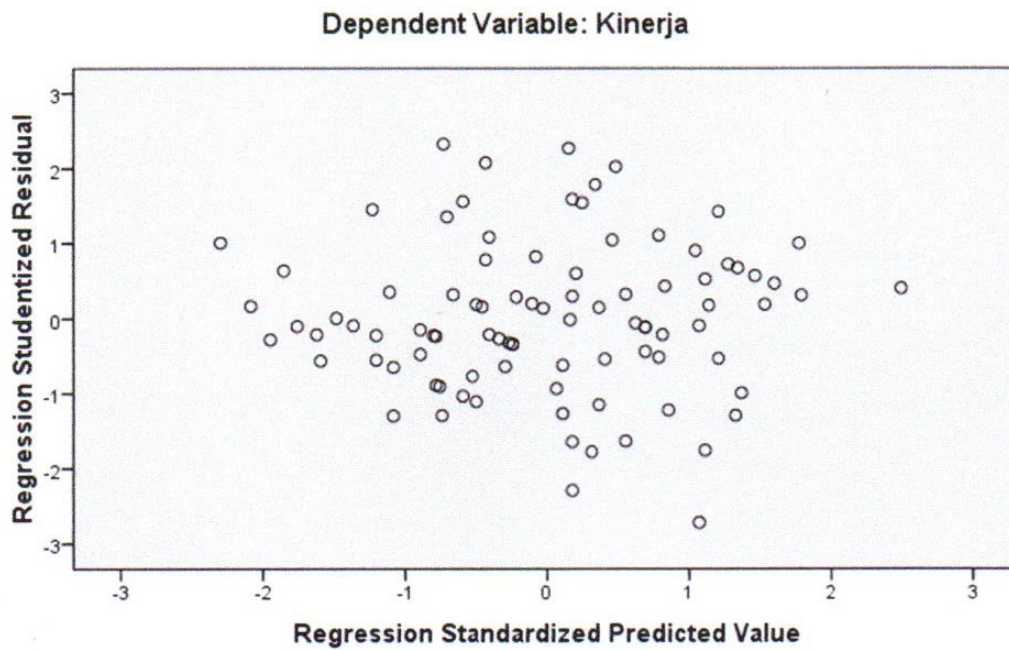
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.662	2.559		1.431	.156		
	Etos Kerja Islam	.402	.116	.423	3.471	.001	.466	2.146
	Komitmen Organisasi	.233	.116	.246	2.015	.047	.466	2.146

a. Dependent Variable: Kinerja

## A. Uji Heterokedastisitas

### Scatterplot



### Uji Heterokedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547.586	2	273.793	28.251	.000 <sup>a</sup>
	Residual	852.853	88	9.692		
	Total	1400.440	90			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam

b. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 8 Analisis Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.662	2.559		1.431	.156
Etos Kerja Islam	.402	.116	.423	3.471	.001
Komitmen Organisasi	.233	.116	.246	2.015	.047

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 9 Uji Statistik

### A. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 <sup>a</sup>	.391	.377	3.113
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam				
b. Dependent Variable: Kinerja				

### B. Hasil Uji Simultan

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547.586	2	273.793	28.251	.000 <sup>a</sup>
	Residual	852.853	88	9.692		
	Total	1400.440	90			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam

b. Dependent Variable: Kinerja

### C. Hasil Uji Parsial

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.662	2.559		1.431	.156
	Etos Kerja Islam	.402	.116	.423	3.471	.001
	Komitmen Organisasi	.233	.116	.246	2.015	.047

a. Dependent Variable: Kinerja



## Lampiran 10 Dokumentasi



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Lilis Sugiharti  
Tempat, Tanggal Lahir : Grobogan, 24 Februari 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Dusun Krajan 02/01, Desa Kluwan, Kec. Penawangan, Kab. Grobogan  
Status : Belum Menikah  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Nama Ayah : Sugiyanto  
Pekerjaan : Petani  
Nama Ibu : Daimatun  
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga  
No. Telepon : 085640763176  
Email : [lilissugiharti4@gmail.com](mailto:lilissugiharti4@gmail.com)

### Jenjang Pendidikan

1. SD (2003 – 2009) : SD Negeri 01 Kluwan
2. SMP (2009-2012) : SMP Islam Walisongo Penawangan
3. MA (2012-2015) : MA Salafiyah Kajen Pati
4. S1 (2015-2020) : Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang